

NASKAH AKADEMIK
RANCANGAN PERATURAN DAERAH
TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

Disusun Oleh :
SEKRETARIAT DAERAH
PEMERINTAH KABUPATEN BREBES
DAN
KLINIK PERUNDANG-UNDANGAN UNNES

KABUPATEN BREBES
TAHUN 2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia dan nikmat yang telah diberikan, sehingga kami dapat melakukan dan menyusun Laporan Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Brebes Tahun 2021.

Dalam penyusunan sampai ketahap laporan akhir dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan telah dilaksanakan, dengan rangkaian kegiatan meliputi latar belakang dari pekerjaan, dasar pertimbangan (dasar hukum), maksud, tujuan, ruang lingkup dan output dari pekerjaan, gambaran umum, konsep dan metodologi Pekerjaan Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Brebes.

Naskah Akademik ini merupakan suatu rangkaian pekerjaan Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Brebes. “Tak ada gading yang tak retak”, maka kami akan sangat berterima kasih kepada semua pihak atas segala masukan dan saran yang bersifat membangun terhadap hasil penyusunan laporan ini. Semoga dapat memberikan hasil yang baik dan bermanfaat untuk pelaksanaan pekerjaan Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Brebes ini bagi seluruh masyarakat Kabupaten Brebes khususnya dan bagi para pihak yang berkepentingan pada umumnya.

Amin.

Brebes, 2022

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan.....	8
D. Sasaran	8
E. Metode Penyusunan	9
F. Sistematika Naskah Akademik	11
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTEK EMPIRIS	
A. Kajian Teoritis	12
B. Kajian Kondisi Terkini	49
C. Kajian Penerapan	53
BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERUNDANGAN TERKAIT	
A. Evaluasi dan Analisis Perundangan Terkait	60
B. Keterkaitan dengan Perundangan Lain	65
BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS	
A. Landasan Filosofis	69
B. Landasan Sosiologis	75
C. Landasan Yuridis	78
BAB V MUATAN MATERI	
A. Jangkauan dan Arah Materi	81
B. Ruang Lingkup Materi	82
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1).

Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pembangunan nasional mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan Daerah yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan, dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya berkaitan dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah,

Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja lokal Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dimuat dalam Undang-Undang Dasar 1945 harus diwujudkan. Dimuatnya perlindungan tenaga kerja sebagai salah satu bentuk hak asasi manusia dalam Undang-Undang Dasar 1945 merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja, yang harus direspon dengan partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28 D ayat (2) UUD Negara RI Tahun 1945 jelaslah bahwa bekerja merupakan hak asasi warga negara yang merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhinya. Untuk melaksanakan amanat konstitusi ini, pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan.

Pada saat ini terdapat beberapa peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, yang menempatkan pekerja pada posisi kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial, yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan, sehingga sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini.

Seiring dengan perkembangan Kabupaten Brebes telah mengalami perubahan-perubahan yang signifikan hampir pada setiap faktor pembangunan dan infrastruktur, baik hal tersebut dalam bidang industri, pendidikan, maupun transportasi. Dengan adanya perkembangan yang begitu cepat maka terjadi pula peningkatan area bangunan baru di dalam Kabupaten Brebes. Perubahan-perubahan yang demikian sejatinya dapat menyebabkan terjadinya peningkatan penduduk dan dimungkinkan pula terjadinya kepadatan permukiman. Maka dengan terdapatnya kepadatan permukiman yang terjadi tersebut sejatinya hal itu dapat memicu permasalahan-permasalahan baru misalnya seperti masalah ketenagakerjaan.

Kabupaten Brebes terletak di bagian Utara paling Barat Provinsi Jawa Tengah, di antara koordinat $108^{\circ} 41'37,7''$ - $109^{\circ} 11'28,92''$ [Bujur Timur](#) dan $6^{\circ} 44'56'5''$ - $7^{\circ} 20'51,48$ [Lintang Selatan](#) dan berbatasan langsung dengan wilayah Provinsi [Jawa Barat](#). Kabupaten Brebes terletak di bagian timur laut wilayah kabupaten. Kabupaten Brebes bersebelahan dengan [Kabupaten Tegal](#), sehingga kedua Kabupaten ini dapat dikatakan "menyatu". Brebes merupakan kabupaten yang cukup luas di Provinsi Jawa Tengah. Sebagian besar wilayahnya adalah dataran rendah. Bagian barat daya merupakan dataran tinggi (dengan puncaknya [Gunung Pojoktiga](#) dan [Gunung Kumbang](#)), sedangkan bagian tenggara terdapat pegunungan yang merupakan bagian dari [Gunung Slamet](#). Dengan iklim tropis, curah hujan rata-rata 18,94 mm per bulan. Kondisi itu menjadikan kawasan tersebut sangat potensial untuk pengembangan produk pertanian seperti tanaman padi, hortikultura, perkebunan, perikanan, peternakan dan sebagainya.

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan di bidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Secara yuridis Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” Lebih dari itu konstitusi juga mengamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” sedangkan dalam pasal lain dijelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹ Di Kabupaten Brebes Peningkatan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja terus dilakukan sebagai upaya penanggulangan pengangguran. Berbagai upaya yang telah dilakukan diantaranya pemberian pelatihan dan uji sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia dalam waktu belakangan ini menjadi permasalahan yang semakin kompleks dan membutuhkan perhatian lebih banyak dari pemerintah. Demonstrasi pekerja/buruh yang terjadi akibat penuntutan terhadap upah yang layak, kondisi kerja, outsourcing, tenaga kerja asing, dan lain sebagainya telah cukup mengganggu iklim investasi di Indonesia. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah cukup lama dikeluarkan. Sudah banyak pula peraturan turunan yang merupakan penjabaran dan pelaksanaan dari Undang Undang tersebut. Peraturan

¹ F. Winarni, 2006, Administrasi Gaji Dan Upah, Yogyakarta : Pustaka Widyatama, hal. 89

yang terbaru adalah Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. PP 78 Tahun 2015 ini telah memformulasikan perhitungan upah minimum dengan formulasi matematika yang membuat besaran upah minimum bisa diprediksi kenaikannya setiap tahunnya. Formulasi ini menguntungkan kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha. Sebab ada kepastian untuk kedua belah pihak tersebut. Dari sisi pengusaha akan semakin mudah membuat proyeksi usaha karena adanya kepastian perhitungan upah minimum. Sementara bagi pekerja adanya kepastian terjaganya kesejahteraan sebab formulasi upah minimum dalam PP 78 tersebut disesuaikan dengan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi tahun berjalan. Keluarnya Peraturan Pemerintah (PP) 78 tahun 2015 ini rupanya masih saja dianggap belum menyelesaikan masalah pengupahan yang terjadi. Masih banyak terdapat keluhan dari pihak pekerja dan pihak pengusaha yang merasa pengaturan upah dalam PP 78 Tahun 2015 tersebut belum mengakomodir kepentingan masing-masing.

Pembangunan daerah Kabupaten Brebes, tenaga kerja lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai modal dasar. pelaku dan tuiuan pembangunan. Lintuk meningkatkan peranan tenaga kerja lokal, periu dilakukan perlindungan secda menyeluruh dan terpadu yang meliputi peinberdayaan, penempaan tenaga kerja. perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan pengawasan guna meningkatkan produktivitas, daya saing dan kesejahleraan masyarakat di Kabupaten Brebes.

Selain itu, Undang Undang No 23 Tahun 2014 sebagaimana diubah dengan Undang Undang No 2 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, telah mengamanatkan

bahwa urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan menjadi urusan bersama antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah. Dalam regulasi yang baru ini pemerintah pusat berwenang menetapkan sistem dan mengelola petugas pengawas ketenagakerjaan. Pemerintah daerah berwenang menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan. Undang-Undang No 23 Tahun 2014 memperkuat kembali pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Dimana selama ini kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan di daerah kondisinya memprihatinkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes berniatif membentuk Peraturan Daerah (Perda) sebagai dasar hukum bagi Daerah Kabupaten Brebes dalam menyelenggarakan Perlindungan Tenaga Kerja di Kabupaten Brebes.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang dapat ditarik dalam naskah akademik ini meliputi:

1. Permasalahan apa yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Brebes dalam hal Perlindungan Tenaga Kerja Lokal?
2. Mengapa perlu dirumuskan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Brebes dalam hal Perlindungan Tenaga Kerja Lokal?
3. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis, pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Brebes tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal?
4. Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan pengaturan tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik

Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik ini dimaksudkan untuk menghasilkan suatu kajian hukum dan hasil penelitian terkait upaya Perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam suatu rancangan peraturan daerah sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat di Kabupaten Brebes yang selanjutnya dijadikan dasar sebagai acuan penyusunan Raperda terkait.

Tujuan dari dilaksanakannya kegiatan ini adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan permasalahan yang dihadapi dalam Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Brebes
2. Melaksanakan amanat dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Brebes.
3. Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
4. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

1.4. Sasaran Penyusunan Naskah Akademik

Sasaran dari pelaksanaan Penyusunan Naskah Akademik Peraturan Daerah Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal adalah:

1. Diperolehnya berbagai dokumen rencana / hasil penelitian terkait dengan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal
2. Terumuskannya permasalahan yang dihadapi dalam Perlindungan Tenaga Kerja Lokal
3. Terlaksananya amanat dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Brebes.
4. Terumuskannya pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan Raperda tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal
5. Terumuskannya sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan dalam Raperda tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal
6. Terumuskannya konten lokal terkait upaya Perlindungan Tenaga Kerja Lokal
7. Terlaksananya rapat pembahasan sebagai upaya penyepakatan materi Naskah Akademik

1.5. Metode Penyusunan Naskah Akademik

Metode yang digunakan dalam Penyusunan Naskah Akademik Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal adalah metode yuridis normatif. Adapun lingkup dari metode tersebut adalah sebagai berikut²:

1. Studi pustaka, menelaah data sekunder berdasarkan peraturan perundang-undangan dan dokumen rencana terkait.

² Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum. Penerbit Kencana, Jakarta, 2007, Hal.96.

2. Melakukan konsultasi dengan pakar atau konsultasi publik dengan mengadakan serangkaian diskusi untuk memperoleh masukan dan tanggapan dari berbagai pemangku kepentingan guna memperkaya materi yang akan disusun untuk menyempurnakan Naskah Akademik.
3. Melakukan berbagai rapat pembahasan yang dilakukan secara simultan:
 - a. pelaksanaan rapat pembahasan awal
 - b. pelaksanaan rapat pembahasan tengah
 - c. pelaksanaan rapat pembahasan pra konsensus
 - d. pelaksanaan rapat pembahasan konsensus

Skema Metodologi Pelaksanaan Studi dibuat secara menyeluruh, komprehensif, integral dan saling berkaitan, yang memperlihatkan alur pelaksanaan studi dari tahap awal hingga tahap akhir untuk menghasilkan produk keluaran.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan (*library research*) untuk mendapatkan konsepsi teori atau doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek telaahan penelitian ini yang dapat berupa peraturan perundang-undangan dan karya ilmiah lainnya.³ Data atau bahan penelitian dalam Naskah Akademik ini dihimpun dari beberapa sumber, yaitu:

³ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Penerbit Bayumedia, Brebes, 2007, Hal.391.

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah yang baru ataupun pengertian yang baru tentang fakta yang diketahui maupun mengenai studi gagasan dalam bentuk Undang-Undang.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai badan hukum primer, seperti hasil-hasil seminar atau pertemuan ilmiah lainnya, bahkan dokumen pribadi atau pendapat dari kalangan pakar hukum sepanjang relevan dengan objek telaahan penelitian.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus, majalah maupun dari internet.
- d. Data empiris diperoleh dengan melalui wawancara bebas terpimpin, diskusi (*focus group discussion*), dan rapat dengar pendapat.

Analisis data yang digunakan adalah metode normatif kualitatif. Normatif, karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai normatif hukum positif, sedangkan kualitatif, dimaksudkan analisis data yang bertitik tolak pada dasar-dasar filsafat hukum, teori-teori hukum, asas-asas hukum, dan hukum positif yang berlaku.⁴

1.6. Sistematika Naskah Akademik

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, naskah akademik ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

⁴ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005, hal.35.

Bab I : Pendahuluan, yang menggambarkan tentang latar belakang penyusunan naskah akademik. Dalam bab ini juga dipaparkan mengenai tujuan dari naskah akademik ini serta metodologi yang digunakan untuk mengembangkan naskah akademik ini.

Bab II : Kajian Teoretis dan Praktik Empiris, yang memaparkan tentang pentingnya membuat regulasi perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kota Brebes.

Bab III : Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundangan Terkait

Bab IV : Landasan Filosofis, Sosiologis dan Yuridis

Bab V : Jangkauan, Arah Pengaturan, dan Ruang Lingkup Materi Muatan Substansi, yang memaparkan tentang perlindungan Tenaga Kerja Lokal dan lingkup materi apa saja yang ada dan harus ada dalam Peraturan Daerah ini. Termasuk di dalamnya adalah bahan-bahan pertimbangan dan penguat di latar belakang, ringkasan dari ketentuan-ketentuan umum

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

2.1. Kajian Teoritis

Kebijakan otonomi daerah berdasarkan UU No. 29/1999 yang telah direvisi dengan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah membawa angin dan optimisme baru bagi daerah dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Otonomi daerah juga membawa suasana baru dalam hubungan antara pusat dan daerah. Masyarakat di daerah yang selama ini lebih banyak dalam posisi dimarginalkan maka selanjutnya diberikan kesempatan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan terhadap hak-hak, aspirasi dan kepentingannya. Dengan kebijakan otonomi daerah, anggapan bahwa pemerintah lebih tahu kebutuhan masyarakatnya akan bergeser kepada masyarakat lebih mengetahui kebutuhan, aspirasi dan kepentingannya. Melalui kebijakan otonomi daerah diharapkan dapat ditingkatkan demokratisasi di tengah masyarakat. Dalam rangka mewujudkan aspirasi, kebutuhan dan kepentingan masyarakat daerah yang mengharapakan peraturan ini dapat menjadi ruang untuk merealisasikan tindakan kongkrit perlindungan Tenaga Kerja Lokal di tempat mereka berasal.

2.1.1. Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa

kerja.⁵ Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.⁶

Tenaga kerja menurut Dr. A. Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER04/MEN/1994, Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.⁷

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.⁸ Sedangkan menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah

⁵ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 24

⁶ <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 11 November 2021

⁷ <http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerja-menurutpara.html>, di akses pada tanggal 11 November 2021

⁸ Subijanto, 2011, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6). hal. 08

dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁹

2.1.1.1. Pekerja

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi disebut dengan white collar (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia belanda membedakan antara blue collar dan white collar ini semata – mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda white collar dan blue collar memiliki kedudukan dan status yang berbeda.¹⁰

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan

⁹ Sendjun H Manululang, 1998, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta : PT Rineka Citra, hal. 03.

¹⁰ Heppy Indah Alamsari. 2010. Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Karya ilmiah skripsi

sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerjaan administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh, disamping itu dengan dipengaruhi oleh paham marxisme, buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong-royongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru.¹¹ Dalam UUD 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.¹²

Berdasarkan ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (6) pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹¹ *Ibid.*

¹² Hartono Widodo dan Judiantoro.2013. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada. Hal 39

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.¹³

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.

2.1.1.2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Tenaga Kerja berdasarkan Penduduknya¹⁴:

a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut undang-undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai

¹³ Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 1

¹⁴ Noname. Undang – undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No 13 Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenaga kerja. dalam <http://www.gurupendidikan.net>. Diakses pada tanggal 11 November 2021

tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut undangundang No 13 Tahun 2003 tentang Tenagakerja, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

Tenaga Kerja berdasarkan Batas Kerja:

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 samapai dengan 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan Angkatan Kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh dari kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela

Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitasnya

a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau berpendidikan formal dan nonformal. Contohnya adalah seorang dokter, pengacara, guru, dan lain – lain.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga Kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang – ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih adalah tenaga Kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya adalah kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan lain sebagainya.

2.1.1.3. Perjanjian Kerja

Sudikno Mertokusumo menyebutkan pengertian perjanjian adalah subjek hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Definisi klasik menyebutkan pengertian perjanjian adalah perbuatan hukum bukan hubungan hukum (sesuai dengan pasal 1313 perjanjian adalah perbuatan).

Menurut Imam Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima imbalan

pada pihak lain yaitu pengusaha, dan pengusaha mengikat diri untuk memperkerjakan pekerja serta memberikan imbalan.¹⁵

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 didefinisikan bahwa perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Undang-undang memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga.¹⁶

Yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (pekerja) mengikat diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1601 huruf a KUH Perdata). Pembuatan Perjanjian Kerja biasanya didahului dengan masa percobaan. Namun demikian apabila pengusaha atau manajer menilai bahwa calon karyawan tidak perlu melalui masa percobaan, dapat pula suatu perjanjian tanpa didahului dengan masa percobaan ini.

Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dasar dari perjanjian kerja adalah:

1. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2. adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;

¹⁵ Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hal. 36

¹⁶ Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, hal. 110

3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha; dan
4. bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

Dalam KUHPerdata , pasal 1601 titel VII A buku III tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang menyatakan bahwa: “selain perjanjianperjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan yang khusus untuk itu dan untuk syarat-syarat yang di perjanjikan dan jika itu tidak ada, oleh karena kebiasaan, maka ada dua macam perjanjian dengan mana pihak yang lain dengan menerima upah, perjanjian perburuhan dan pemborong pekerjaan.”¹⁷

Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

1. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.
2. Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.

2.1.1.4. Jenis Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

¹⁷ Refly, “Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan dengan Perusahaan,” Jurnal Lex Privatum, Vol.II, No.3, (Agustus-Oktober, 2014), hal. 172-173

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Dan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan ada nilai-nilai Pancasila dan UUD Tahun 1945. Jenis-jenis Hubungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan Waktu Tertentu (Kontrak)

Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dan Hubungan Kerja itu sendiri merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan sebuah Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata. Maka dengan adanya perjanjian kerja, akan lahir pula sebuah perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan sebuah hubungan kerja. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 15 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari:

a. Adanya pekerjaan;

b. Adanya perintah; dan

c. Adanya upah.

Pengertian yang sama juga disebutkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya, dimana pernyataan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan 2) Kepmen Nakertrans Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, yang menyatakan PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dengan waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

Disebutkan dalam Pasal 13 Kepmen Nakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Dan PKWT sendiri merupakan perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka akan dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana yang

disebutkan dalam Pasal 57 ayat (2) UUK. PKWT sendiri tidak dapat atau tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (probation), dan apabila dalam perjanjian PKWT terdapat klausul masa percobaan, maka klausul tersebut dianggap tidak pernah ada atau batal demi hukum. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, oleh karenanya pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

2. Pekerja Waktu Tidak Tertentu (Tetap)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana jangka waktu yang ditentunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata dan Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Pasal 1603 q ayat (1) KUH Perdata “waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka perjanjian kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu”.

Pasal 57 Ayat (2) “Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

Jenis dan sifat pekerjaan:

- a. Dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- b. Dalam masa percobaan pengusaha dilarang membayar upah dibawah Upah minimum yang berlaku; atau
- c. Perjanjian kerja dibuat tertulis, jika dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

3. Pemborongan

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Syarat-syarat dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan yang harus dipenuhi adalah: a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan ; c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

2.1.2. Tenaga Kerja Lokal

Tenaga kerja lokal (TKL) adalah tenaga keda yang berasal dari Kabupaten Brebes atau dari daerah iain yang lahir di Kabupaten Brebes secara turun tenurun

atau berdomisili di Kabupaten Brebes yang dibuktikan dengan kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.

Pengertian tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Peisyaratan Tenaga Kerja Lokal :

1) Penduduk Kabupaten Brebes yang dibuktikan dengan Kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan/ atau Kaftu Keluarga (KK).

2) Berusia diaus 17 (tujuh belas) talun atau yang telah menikah.

b. Kategori Tenaga Kerja Lokal berdasarkan pengalaman kerja

1) Tenaga Kerja Lokal yang belum bekerja atau belum mempunyai pengalaman kerja daa berusaha mencari kerja.

2) TKL yang sudah bekerja atau sudah mempunyai pengalaman kerja dan berusaha untuk pindah atau alih pekerjaan yang lebih baik

c. Kategori Tenaga Kerja Lokal berdasarkan wilayah tempat tinggal TKL dari lokasi perusahaan :

1) Dalam wlilayah lingkaran satu: (Range I) yaitu dalam wilayah kelurahan dimana lokasi perusahaan berada.

2) Dalam wlilayah lingkaran dua (Range II) yaitu diluar wilalay satu. tetapi dalam wilayah kecamatan dimara lokasi perusahaan berada.

3) Dalam wiiayah lingkaran tiga (Range III) yaitu diiuar wilayah dua tetapi dalam wilayah Kabupaten Brebes.

2.1.2.1.Persaingan Tenaga Kerja Lokal

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. di Indonesia, tenaga kerja adalah salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumberdaya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Persaingan adalah suatu proses sosial dimana beberapa orang atau kelompok berusaha mencapai tujuan yang sama dengan cara yang lebih cepat dan mutu yang lebih tinggi. Pengertian daya saing adalah suatu keunggulan pembeda dari yang lain yang terdiri dari comparative advantage (faktor keunggulan kompetitif)

Pada sisi lain seperti yang dikemukakan Satjipto Rahardjo, untuk menggambarkan masyarakat Indonesia tidak ada yang lebih bagus dan tepat selain dengan mengatakan bahwa masyarakat itu sedang berubah secara cepat dan cukup mendasar. Indonesia adalah masyarakat yang tengah mengalami transformasi struktural yaitu dari masyarakat yang berbasis pertanian ke basis industri. Perubahan tersebut mengalami akselerasi, yaitu sejak penggunaan teknologi makin menjadi modus andalan untuk menyelesaikan permasalahan,¹⁸ sehingga mobilitas

¹⁸ Satjipto Rahardjo, *Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi*, Jurnal Hukum, No. 7 Vol. 4 Tahun 1997, hal. 2

tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja, hal ini bisa dimengerti, karena pertumbuhan industri lebih kuat berada di perkotaan, bahkan untuk memperoleh penghasilan yang lebih memadai, tenaga kerja telah melintas antarnegara. Banyak hal yang mempengaruhi terjadinya migrasi antarnegara, namun faktor ekonomi tetap lebih dominan.

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Harapan memperoleh pendapatan yang lebih besar di negara lain memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintas batas Negara. Informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.¹⁹ Aspek hukum ketenagakerjaan,²⁰ harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan Pemerintah yang substansi kajiannya tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*), tetapi setelah hubungan kerja (*post employment*).

¹⁹ Aris Ananta, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996, hal. 245

²⁰ Pasal 1 butir 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "ketenagakerjaan adalah segala hal ihwal menyangkut tenaga kerja baik sebelum, pada saat dan sesudah melakukan pekerjaan".

Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum. Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni mengemukakan sebagai berikut : “Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan”.²¹

Kemandirian suatu bangsa tercermin, antara lain, pada ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunannya; kemandirian aparatur Pemerintah dan aparatur penegak hukum dalam menjalankan tugasnya; ketergantungan pembiayaan pembangunan yang bersumber dari dalam negeri yang makin kokoh, sehingga ketergantungan pada sumber dari luar negeri menjadi kecil; dan kemampuan memenuhi sendiri kebutuhan pokok. Apabila sumberdaya alam tidak lagi memungkinkan, kelemahan itu diimbangi dengan keunggulan lain yang mempunyai daya tahan tinggi terhadap perkembangan dan gejolak ekonomi dunia.²²

Saat ini sudah ada political will dari Pemerintah untuk melaksanakan reformasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Meskipun sudah ada political will Pemerintah, namun belum ada kesamaan pendapat kemana

²¹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 54.

²² Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025

arah reformasi ditujukan. Apakah Pemerintah Pusat, Pemerintah daerah dan swasta harus lebih membuka diri, agar dapat lebih bersaing menarik investor dari luar yang terbatas jumlahnya, ataukah justru harus sebaliknya, perlu diperketat agar lebih kuat menahan arus liberalisasi yang diakibatkan pengaruh globalisasi. Konsekuensi lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang telah memberikan kewenangan yang sangat luas kepada Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan yang oleh Pemerintah Daerah

Menurut ILO (2002), ekonomi informal merupakan unit-unit ekonomi yang termarginalisasi, dimana para pekerja/buruhnya mengalami defisit dalam hal pekerjaan layak, defisit dalam standar perburuhan, defisit dalam hal produktivitas dan kualitas pekerjaan, defisit dalam perlindungan sosial dan defisit dalam organisasi dan hak suara. International Conference of Labour Statisticians (ICLS) pada tahun 1993 mendefinisikan ekonomi informal berdasarkan unit produksi, yaitu unit usaha yang melakukan proses produksi barang dan jasa, dengan tujuan utama untuk menciptakan kesempatan kerja dan pendapatan. Hubungan kerja pada usahausaha ekonomi informal pada umumnya atas dasar persaudaraan atau hubungan pribadi dan hubungan sosial, serta bukan atas dasar persetujuan kontrak kerja dengan jaminan formal.

Becker (2004), menyatakan bahwa ekonomi informal dapat didefinisikan berdasarkan aktivitas usaha, kategori tenaga kerja dan lokasi usaha. Definisi berdasarkan aktivitas usaha, merupakan definisi tradisional yang menyatakan bahwa usaha-usaha ekonomi informal tidak terorganisir dengan baik dan tidak

mengikuti ketentuan yang berlaku, antara lain yang berkaitan dengan izin usaha, kondisi dan lingkungan kerja serta kewajiban membayar pajak. Berdasarkan kategori tenaga kerja, ekonomi informal adalah setiap tipe kegiatan yang menghasilkan pendapatan, baik usaha mandiri maupun pekerjaan yang menghasilkan upah, yang usahanya tidak terorganisir dan para pekerjanya tidak terlindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan lokasi usaha, dapat dibedakan atas industri rumah tangga, usaha kaki lima, pekerja kontrak pada proyek konstruksi jalan dan pemulung.

Canagarajah dan Sethuraman (2001) menyatakan bahwa usaha-usaha ekonomi informal terdiri dari semua aktivitas ekonomi di luar usaha-usaha ekonomi formal sebagai konsekuensi Pemerintah kurang memantau kualitas tenaga kerja pada sektor tersebut. Mayoritas usaha-usaha ekonomi informal yang berkaitan dengan produksi dan distribusi, merupakan usaha mikro yang para pekerjanya mempunyai tingkat pendidikan relatif rendah dan tidak mempunyai keterampilan tertentu dan hanya mempunyai modal usaha relatif kecil, baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk tempat usaha, peralatan dan mesin. Badan Pusat Statistik menggunakan istilah kegiatan informal untuk usaha-usaha ekonomi informal yang merujuk pada kegiatan ekonomi yang bersifat tradisional, tidak mempunyai struktur organisasi yang jelas, tidak mempunyai pembukuan dan tidak mempunyai ikatan yang jelas antara pemilik (pemberi kerja) dan pekerja.

Perbuatan ekonomi adalah perbuatan yang didasarkan pada asas-asas rasionalitas seseorang yang akan mengambil suatu keputusan yang rasional akan

berhadapan dengan suatu lingkungan tertentu. Lingkungan itulah yang menjadi penghambat untuk mengambil keputusan secara rasional tersebut. Pengambilan keputusan secara rasional tidak dapat sepenuhnya dilakukan secara bebas. Perbuatan ekonomi yang dianggap sebagai perbuatan rasional dipengaruhi faktor-faktor²³:

- a. pilihan, yaitu pada waktu seseorang melakukan sesuatu perbuatan ia sebenarnya telah mengesampingkan pemikiran untuk melakukan perbuatan yang lain;
- b. dalam melakukan pilihan pada suatu perbuatan tertentu, seseorang telah memberikan nilai yang lebih tinggi pada perbuatan itu, dibanding perbuatan-perbuatan lain yang merupakan alternatif;
- c. seseorang akan memilih untuk melakukan perbuatan yang memenuhi kepuasan pada dirinya.

Analisa di atas menunjukkan logika dari perbuatan-perbuatan ekonomi dari seseorang secara individual. Bila setiap individu mengejar kebutuhannya masing-masing dan berusaha mencapai kepuasan bagi dirinya masing-masing secara maksimal, maka akan menimbulkan kekacauan. Kekacauan tidak dapat dimasukkan sebagai perbuatan yang rasional. Untuk mencegah terjadinya kekacauan harus diciptakan mekanisme. Perlu disusun suatu pola interaksi antara anggota-anggota masyarakat yang mampu menghasilkan pemanfaatan sumber daya semaksimal

²³ Satjipto Rahardjo, *Beberapa Pemikiran Tentang Ancaman Hukum Dalam Pembinaan Hukum Nasional*, sinar Baru Bandung, 1985, hal. 57

mungkin, sehingga timbullah masalah pengaturan sebagai suatu kebutuhan ekonomi dan tanpa aturan-aturan penyelenggaraan kegiatan ekonomi dalam masyarakat tidak akan berjalan.

Dalam pengertian teoritis, Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dipahami sebagai peraturan-peraturan hukum yang mengatur perlindungan Tenaga Kerja Lokal dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

2.1.2.2. Perlindungan Tenaga Kerja Lokal

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang sudah bertempat tinggal di wilayah dimana perusahaan beroperasi atau melakukan kegiatan kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵ Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk

kebutuhan hidup sehari-hari. Berikut dijelaskan klasifikasi tenaga kerja adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan.²⁴

Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan, yaitu: Berdasarkan penduduknya, Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Sedangkan Tenaga Kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten/Kota yang memiliki kartu keluarga dan kartu Tanda Penduduk di Kabupaten/Kota paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan.²⁵

Sebagai anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau International Labour Organization (ILO), Indonesia menghargai, menjunjung tinggi dan berupaya menerapkan keputusan-keputusan kedua lembaga internasional. Indonesia meratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 menjadi Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional keempat puluh dua tanggal 25 Juni 1958 di Jenewa merupakan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja. Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi untuk

²⁴ Pius Partanto, (2001). Kamus Ilmiah Populer, Kabupaten Brebes: Arkola, hal 345

²⁵ Agus Dwiyanto, (2006). Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hal. 45

menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.²⁶

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 dan 6 : Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, berdasarkan ketentuan tersebut menunjukkan tidak mengatur secara khusus tentang tenaga kerja lokal. Ketiadaan pengaturan khusus tentang tenaga kerja lokal dapat dilihat dalam Undang- Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan).

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Mineral dan Batubara, Pasal 95 (d) "... melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan masyarakat setempat." Pasal 106 Pemegang IUP dan IUPK harus mengutamakan pemanfaatan tenaga kerja setempat, barang, dan jasa dalam negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Ketentuan memuat sanksi sebagaimana diatur dalam Pasal 151 : Sanksi Administrasi berupa peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan eksplorasi atau oprasi produksi; dan/atau pencabutan IUP/IPR, atau IUPK.

²⁶ Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan)

2.1.2.3.Pembangunan Ketenagakerjaan

Pasal 4 Undang-undang Ketenagakerjaan bertuliskan tentang pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Kata kesejahteraan sendiri menggambarkan bahwa harapannya ketenagakerjaan di Indonesia dapat menyerap tenaga kerja secara merata tanpa adanya diskriminasi, dan semua tenaga kerja dapat diberi kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan hak yang dijamin oleh Undang-undang ini untuk meningkatkan ekonomi.

Ketentuan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 yaitu “setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Memberikan kesempatan yang sama yaitu memberikan hak setiap individu didalam masyarakat untuk turut serta menggunakan potensi yang mereka miliki sebagai manusia. Hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak yang hanya dapat dicapai jika mereka mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam dunia kerja tanpa diskriminasi.

Adanya kesempatan yang sama tanpa diskriminasi ini sebenarnya tidak cukup bagi tenaga kerja lokal sebagai dasar mereka dalam bekerja, artinya khusus

tenaga kerja lokal perlu mendapatkan perlakuan khusus. Perlakuan khusus yang dimaksud ialah harus ada aturan yang memungkinkan tenaga kerja lokal diutamakan. Sehingga jika tidak ada peraturan khusus maka perusahaan tidak ada kewajiban untuk mengutamakan tenaga kerja lokal. Pernyataan tanpa diskriminasi saja juga tidak cukup bagi kepentingan tenaga kerja lokal, karena tanpa diskriminasi orang-orang dapat bersaing bebas dalam mendapatkan pekerjaan. Persaingan secara bebas tenaga kerja lokal pasti kalah dalam hal pendidikan dan pengalaman.

Artinya dalam hal ini harus ada aturan khusus yang memungkinkan tenaga kerja lokal harus diutamakan oleh perusahaan dalam bekerja, karena mereka tinggal di wilayah yang di eksploitasi. Sehingga jika mereka tidak diperlakukan secara khusus, tenaga kerja lokal tidak akan bisa mengakses pekerjaan yang tersedia dan dapat terserap di perusahaan untuk bekerja dan diperlukan adanya ketegasan atau hukuman agar perusahaan dapat adil.

Tidak ada satupun yang mengatur tentang adanya kewajiban mempekerjakan tenaga kerja lokal dalam perusahaan atau perbandingan jumlah karyawan asing dan karyawan lokal dalam satu kantor atau satu perusahaan. Terhadap penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia yang menjadi tolak ukurnya adalah hanya terhadap jabatan tertentu, waktu tertentu, masuk dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perusahaan pemberi pekerjaan (perusahaan sponsor), dan harus ada alih teknologi dan alih keahlian kepada karyawan lokal (tenaga pendamping tenaga kerja asing).

Penyerapan tenaga kerja lokal di Kabupaten Brebes masih kurang memberdayakan tenaga kerja lokal sehingga berdampak banyaknya tenaga kerja luar daerah yang bekerja di perusahaan dengan keahlian khusus. Keahlian khusus yang dimaksud dalam hal ini ialah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut. Perusahaan seharusnya mengutamakan tenaga kerja lokal yang terserap dan tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan diberikan pelatihan sehingga mendapatkan kesempatan yang sama dalam bekerja.

Undang-undang ketenagakerjaan pasal 42 ayat (4) “ Tenaga kerja asing/luar daerah dapat dipekerjakan di Indonesia dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu” dan pasal 43 huruf (d) juga menjelaskan bahwa “penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan” Peran pemerintah terhadap perlindungan tenaga kerja lokal masih kurang dalam pengaturan ini, yang mana dalam aturan ini hanya menjelaskan tenaga kerja mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama. Undang-undang ini belum ada mengatur perbandingan penggunaan tenaga kerja lokal atau tenaga kerja dari luar daerah dalam satu perusahaan. Sehingga masih ada saja perusahaan yang belum mengutamakan tenaga kerja lokal dalam kegiatan pertambangan batubara di perusahaan yang mengakibatkan perekrutan tenaga kerja dari luar dan tidak terserapnya tenaga kerja lokal. Pemerintah sebagai pemegang kewenangan sesuai Undang-undang ini seharusnya lebih memperhatikan tenaga

kerja lokal yang wajib diutamakan dalam penyerapan tenaga kerja di suatu perusahaan demi mewujudkan kesejahteraan dan kepastian hukum bagi masyarakat dalam suatu negara.

Persoalan-persoalan yang diidentifikasi di atas sebagai titik pijak urgensi sebuah peraturan disusun. Sebuah peraturan yang dapat dijadikan standar untuk memperbaiki sistem penempatan dan perlindungan tenaga kerja lokal Indonesia.

2.1.2.4. Permasalahan Tenaga Kerja Lokal

Isi Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, alinea keempat mencantumkan cita-cita dan tujuan bangsa Indonesia yang berbunyi:

“... melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial ...”

Guna mencapai kesejahteraan umum, perlu dilakukan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Sesuai dengan pertimbangan yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan vital sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Oleh karenanya, dibutuhkan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran tenaga kerja serta peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 Amandemen Keempat (UUD 1945 Amandemen Keempat) menjamin bahwa hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja merupakan hak asasi yang konstitusional. Didukung oleh Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 Amandemen Keempat yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan perlakuan yang sama di mata hukum. Artinya, setiap pekerja dan keluarganya berhak atas perlindungan hukum dan perlakuan yang sama di mata hukum tanpa terkecuali. Akan tetapi, perlindungan yang sama terlihat utopis bagi pekerja yang terlibat dalam sistem kerja karena dalam praktiknya, mereka tidak mendapatkan perlindungan hukum sebagai tenaga kerja yang berperan dalam pembangunan nasional.

Perkembangan sektor perindustrian yang terjadi sejak era revolusi industri hingga pertengahan abad ke-19 menimbulkan fenomena baru yang dikenal sebagai *putting-out system*.²⁷ Sistem tersebut adalah salah satu perwujudan pekerjaan subkontrak. Dalam *putting-out system*, pekerja dikontrak oleh agen kepada subkontraktor untuk mengerjakan suatu pekerjaan di luar premis atau fasilitas dari

²⁷ Taylor, George Rogers (1989) [1951], *The Transportation Revolution*, New York: Rinehart & Co., 1815–1860.

pemberi kerja, yakni dapat dilakukan di rumah pekerja atau di bengkel kerja (workshop). Pada perkembangannya, sistem ini digunakan di banyak sektor perindustrian dan dapat pula ditemukan dalam konteks usaha kecil dan menengah. Putting-out system memberikan keleluasaan pekerja untuk bekerja di rumah yang secara subsekuen memberikan peluang untuk menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu mengurus rumah tangga.

Putting-out system yang mempekerjakan pekerja di luar dari sistem produksi semakin marak terjadi dalam konteks global, didasari wacana membuka lapangan pekerjaan yang baru, pemberdayaan masyarakat dan sebagai tanggung jawab sosial dari perusahaan. Namun, kenyataannya sistem tersebut kerap kali dimanfaatkan menjadi celah pengeksploitasian pekerja. Pekerja yang terlibat dalam putting-out system dianggap sebagai pekerja informal dan dengan demikian, kehilangan hak-hak normatif mereka sebagai seorang pekerja, seperti tidak diberikannya upah yang layak sesuai peraturan yang berlaku, tidak didaftarkan dalam sistem jaminan sosial, kehilangan hak-hak maternal seperti cuti hamil dan lain-lain. International Labour Organization (ILO) menanggapi hal tersebut dengan mengesahkan Konvensi ILO 177 tahun 1996 tentang Ketenagakerjaan. Konvensi tersebut mendefinisikan pekerja rumahan sebagai seseorang yang bekerja atau di lokasi lain yang dipilihnya selain tempat pemberi kerja, untuk menerima upah, dan menghasilkan barang atau jasa sebagaimana diminta oleh pemberi kerja, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, material atau kebutuhan lain yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut.

Pekerja lokal telah teridentifikasi di banyak Negara, baik Negara maju maupun Negara berkembang, termasuk di Indonesia. Pekerja rumahan di Indonesia tersebar di berbagai penjuru daerah, beberapa telah dapat teridentifikasi, namun masih banyak yang belum dapat ditemukan. Hingga saat ini, Indonesia belum menandatangani maupun meratifikasi Konvensi ILO 177 tahun 1996 tentang Pekerja lokal. Dewasa ini, pekerja rumahan di Indonesia tidak memiliki kedudukan hukum yang jelas dalam Undang-Undang maupun perundang-undangan yang berlaku. Kompleksitas rantai pasok sistem kerja rumahan menimbulkan pertanyaan besar terkait keberadaan hubungan kerja dan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. Konsekuensinya, pekerja rumahan di Indonesia sering dianggap tidak berhak atas perlindungan hukum sebagai seorang pekerja sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Telah banyak penelitian dan publikasi yang menyatakan bahwa sistem kerja rumahan yang dijalankan oleh para pekerja rumahan telah memenuhi unsur hubungan kerja, meskipun kerap kali terjadi perdebatan bilamana unsur-unsur perjanjian kerja telah terpenuhi. Nyatanya, pekerja lokal melakukan pekerjaan karena mendapatkan perintah dari perusahaan. Hal tersebut membedakan kategori pekerja lokal sebagai seseorang yang bergantung kepada pemberi kerja untuk mendapatkan upah dengan mengerjakan

suatu produk/jasa sesuai dengan spesifikasi yang diminta oleh pemberi kerja. Terlebih lagi, perbedaan dan persamaan yang secara teknis sulit dipahami dalam konteks kerja rumahan seperti bekerja dari rumah, pekerja mandiri, kontraktor independen, pemborongan pekerjaan dan banyak terminologi lainnya menimbulkan kebingungan hukum.

Berbagai studi empiris terkait pekerja rumahan telah memetakan beberapa permasalahan utama yang dihadapi oleh pekerja rumahan seperti ketiadaan perjanjian kerja tertulis, menerima upah dibawah standard kelayakan upah, tidak diberikan jaminan sosial, tidak ada jaminan pekerjaan, tidak ada jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, seringkali bekerja melewati batas ketentuan maksimal jam kerja per minggu, ketiadaan mekanisme penyelesaian perselisihan, keterlibatan pekerja anak, ketiadaan perlindungan hak maternal, tidak memiliki daya banding, serta menanggung sebagian biaya produksi dan resiko kerja yang notabeneanya merupakan kewajiban pemberi kerja. ILO dalam publikasinya menyatakan bahwa selain permasalahan kondisi kerja, tantangan utama yang dihadapi oleh pekerja lokal juga mencakup karakteristik pekerja rumahan yang tidak tampak (*invisible*), ketiadaan representasi, kebijakan, anggaran, program, dsb. Pekerja rumahan tidak diberikan hak dan perlindungan sebagaimana dijamin dalam UU Ketenagakerjaan. Sifat pekerja rumahan yang tersebar dan tidak terorganisir yang menjadi halangan untuk menegakkan hak secara kolektif dan berada dalam rantai pasok yang rumit dan perantara yang berlapis menimbulkan kesulitan untuk proses pengawasan.

Tidak tampaknya pekerja lokal ternyata berbanding terbalik dengan kontribusi ekonomi dan sosial para pekerja lokal dalam konteks domestik maupun global. Pekerja lokal memiliki peran vital dalam rantai produksi komoditas ekspor impor di Indonesia. Hasil dari observasi lapangan dan publikasi dari beberapa organisasi terkait pekerjaan menunjukkan keberadaan pekerjaan dalam sistem produksi rotan yang digunakan 100% untuk kebutuhan ekspor dan berbagai produk garmen dari merek internasional. Hal yang sama terjadi dengan pekerja lokal di wilayah Jawa Tengah yang memproduksi sepatu kulit yang diekspor seluruhnya ke Negara Jerman. Keberadaan kerja rumahan dan peran sertanya dalam peningkatan pendapatan nasional merupakan bukti nyata pentingnya aturan hukum agar menjamin kepastian hukum bagi pekerja lokal.

Keberadaan kerja lokal yang tersebar di Indonesia tentu memanggil banyak pihak yang terlibat untuk turut berkontribusi dalam pengaturan hukumnya sehingga keseimbangan dan kebermanfaatannya dari kerja rumahan dapat dinikmati oleh masyarakat Indonesia secara holistik. Triangulasi kepentingan dalam pekerjaan antara Pemerintah, pengusaha dan pekerja dapat diidentifikasi dari pekerjaan tersebut. Ketiadaan aturan hukum di Indonesia yang secara spesifik mengatur mengenai kerja rumahan tidak hanya berdampak pada pengakuan dan pemenuhan hak pekerja lokal, melainkan juga mengenai tanggung jawab sosial perusahaan, perluasan lapangan kerja, peningkatan produksi dalam dan luar Negeri, serta pendataan dan pengawasan Pemerintah. Pembentukan peraturan mengenai kerja

lokal akan memberikan manfaat bagi setiap pemangku kepentingan dalam sistem kerja lokal di Indonesia.

Pengaturan mengenai tenaga kerja lokal secara efektif dengan demikian menjadi kewajiban Negara agar hadir dalam melindungi hak-hak warganya. Pekerja lokal sebagai bagian dari tenaga kerja harus dilindungi dan dipenuhi hak-haknya tanpa terkecuali. Pengusaha akan terlindungi dari segi hukum dalam menerapkan sistem kerja untuk melakukan produksi. Sistem hubungan kerja yang menggunakan jasa pekerja lokal perlu untuk diatur secara spesifik untuk menjamin adanya kepastian hukum dan demi pemenuhan hak serta memberikan perlindungan kepada pekerja lokal sebagaimana dijamin dalam UU Ketenagakerjaan. Indonesia merupakan salah satu Negara anggota ILO, yang konsekuensinya meskipun tidak meratifikasi Konvensi ILO 177 tentang Ketenagakerjaan, memiliki tanggung jawab sebagai anggota untuk kian meningkatkan taraf kesejahteraan pekerja. Pembentukan aturan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja lokal dalam bentuk Peraturan Daerah menjadi esensial untuk tercapainya pembangunan nasional demi kesejahteraan umum. Oleh karenanya, rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal menjadi kebutuhan yang mendesak.

2.1.3. Kajian Asas-asas atau Prinsip terkait Perancangan Regulasi Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Brebes

Analisis terhadap segala penentuan asas-asas ini harus memperhatikan harus juga memperhatikan berbagai aspek bidang kehidupan yang terkait dengan

peraturan daerah yang akan di buat, yang berasal dari hasil penelitian, dalam hal ini yakni asas asas yang relevan terhadap perlindungan tenaga kerja lokal.

Dalam upaya mewujudkan optimalisasi Penyelenggaraan Ketenagakerjaan untuk maksud tersebut, pelaksanaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus senantiasa dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 berdasarkan asas yaitu sebagai berikut :

1. Asas Kesejahteraan

Asas Kesejahteraan merupakan asas yang memberikan landasan agar perlindungan tenaga kerja lokal dapat terpenuhi, sehingga masyarakat mampu mengembangkan diri, dan beradab, serta dapat melaksanakan fungsi sosialnya.²⁸Dengan terwujudnya kesejahteraan maka hal tersebut dapat memberikan perlindungan tenaga kerja lokal yang ada di Kabupaten Brebes.

2. Asas Keadilan

Asas Keadilan merupakan asas yang memberikan landasan agar perlindungan tenaga kerja lokal dapat dinikmati secara proposional dan merata bagi seluruh rakyat. Sebagai kelompok miskin dan marginal tenaga kerja lokal sering tidak mudah mengakses penegakan keadilan. Untuk itu setiap tenaga kerja lokal mempunyai hak atas perlakuan sama di depan hukum pada semua tingkatan. Perda juga diharapkan menyediakan kejelasan upaya penegakan hukum salah satunya dengan penerapan sanksi. Perda juga menjunjung tinggi prinsip imparsialitas (tidak berpihak) pada salah satu pihak dengan mengacu pada perundang-undangan di

²⁸ Undang Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan kawasan permukiman.

atasnya. Merupakan elemen-elemen penghormatan dan pemenuhan atas seluruh hak tenaga kerja lokal berlaku tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, usia, ras, suku, warna kulit, bahasa, agama atau kepercayaan, pendapat politik, asal-usul etnis, status perkawinan, kelahiran dan kewarganegaraannya.

3. Asas Keselamatan, Keamanan, Ketertiban, dan Keteraturan.

Asas Keselamatan, Keamanan, Ketertiban, dan Keteraturan merupakan asas yang memberikan landasan agar perlindungan tenaga kerja lokal memperhatikan masalah keselamatan dan keamanan beserta infrastruktur, keselamatan dan keamanan dari berbagai ancaman yang membahayakan para pekerja, ketertiban administrasi, dan keteraturan.

4. Asas kekeluargaan dan kemitraan;

Kekeluargaan berasal dari kata keluarga. Keluarga sendiri berasal dari bahasa sansekerta yaitu "kulawarga" yang berarti anggota. Kekeluargaan adalah interaksi antar manusia yang membentuk rasa saling memiliki dan terhubung satu sama lain, walaupun kekeluargaan memiliki banyak arti lain, dan hingga saat ini arti sebenarnya dari kekeluargaan masih terus diperdebatkan oleh para antropolog. Kekeluargaan juga dapat digunakan untuk menghubungkan luasnya pergaulan manusia ke dalam satu sistem yang koheren yang dapat membangun relasi dengan orang lain.

Kemitraan dilihat dari perspektif etimologis diadaptasi dari kata partnership, dan berasal dari akar kata partner. Partner dapat diterjemahkan "pasangan, jodoh, sekutu, atau kampanyon". Makna partnership yang

diterjemahkan menjadi persekutuan atau perkongsian.²⁹ Bertolak dari sini maka kemitraan dapat dimaknai sebagai bentuk persekutuan antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas di suatu bidang usaha tertentu, atau tujuan tertentu, sehingga dapat memperoleh hasil yang baik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata mitra adalah teman, kawan kerja, rekan. Sementara kemitraan artinya perihal hubungan atau jalinan kerjasama sebagai mitra. Hafsah menjelaskan pengertian kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.³⁰ Karena merupakan strategi bisnis maka keberhasilan kemitraan sangat ditentukan oleh adanya kepatuhan diantara yang bermitra dalam menjalankan etika bisnis. Hal demikian sesuai dengan pendapat Ian Linton yang mengatakan bahwa Kemitraan adalah sebuah cara melakukan bisnis di mana pemasok dan pelanggan berniaga satu sama lain untuk mencapai tujuan bisnis bersama.³¹

Menurut Anwar dalam Hafsah, pembangunan ekonomi dengan pola kemitraan dapat dianggap sebagai usaha yang paling menguntungkan (maximum social benefit), terutama ditinjau dari pencapaian tujuan pembangunan jangka

²⁹ Ambar Teguh Sulistiyani. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Gaya Media. Yogyakarta. 2004. hal. 129.

³⁰ Muhammad Jafar Hafsah, *Kemitraan Usaha*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1999, hal. 43.

³¹ *Ibid*, hal. 10.

panjang.³² Hal ini didasari oleh perwujudan cita-cita pola kemitraan untuk melaksanakan sistem perekonomian gotong royong antara mitra yang kuat dari segi permodalan, pasar, dan kemampuan teknologi bersama petani golongan lemah yang tidak berpengalaman. Tujuannya adalah meningkatkan produktivitas usaha dan kesejahteraan atas dasar kepentingan bersama.

Perda menjamin kemudahan akses dan layanan untuk para calon tenaga kerja lokal untuk mendapatkan informasi maupun penjelasan terutama tentang hak-hak asasi tenaga kerja lokal. Kemudahan akses ini terutama berkaitan dengan program-program pemberdayaan.

5. Asas Persamaan, keadilan, tanpa diskriminasi dan perlindungan hukum;

Sebagai negara hukum Indonesia harus menjalankan prinsip-prinsip daripada hak asasi manusia. Dimana pasca amandemen UUD NRI 1945 dan reformasi, perkembangan positif terhadap perlindungan HAM di Indonesia semakin gencar disuarakan, dapat dilihat dari terbitnya sejumlah regulasi dan ratifikasi konvensi internasional. Konsepsi pemikiran HAM berangkat pada pemikiran bahwa manusia memiliki hak kodrati yang melekat karena merupakan keberadaannya sebagai manusia bukan karena pemberian oleh negara, hanya sebatas pengakuan oleh negara maka hak tersebut tidak dapat dicabut. Senada dengan pendapat penulis diatas Jimly Asshidiqie merefleksikan HAM sebagai hak-hak yang melekat pada manusia karena hakekat dan kodrat kelahiran manusia itu sebagai manusia.³³

³² Ibid, hal. 12

³³ Mohammad. Ryan Bakry Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam Konsep Good Governance Di Indonesia. FH UI . Hal 26

Mendorong upaya memberikan keadilan dengan memperhitungkan dan menghargai perbedaan dalam peran sosial budaya, kebutuhan, kesempatan, hambatan dan kerentanan antara perempuan dan laki-laki. Perda juga diharapkan memberi perhatian khusus tentang kekerasan terhadap perempuan juga penanganan terhadap para perempuan korban kekerasan.

Kerentanan tenaga kerja lokal atas terjadinya praktek perdagangan manusia sangat besar terjadi. Untuk itu, Perda diharapkan memberikan jaminan untuk meminimalisir terjadinya perdagangan manusia pada proses migrasi misalnya dengan menyediakan elemen sanksi yang dapat dilaksanakan dan menjadi porsi daerah.

Konsep persamaan dimuka hukum sederhananya adalah bahwa semua orang sama di depan hukum. Persamaan dihadapan hukum atau equality before the law merupakan salah satu asas terpenting dalam hukum modern.³⁴ konsepsi pemikiran equality before the law menginginkan perlakuan yang sama tanpa ada pengecualian, termasuk bagi kelompok rentan.

2.2. Kajian terhadap Kondisi Terkini di Kabupaten Brebes terkait Perlindungan Tenaga Kerja Lokal

2.2.1. Kondisi Sosio-ekonomi Kabupaten Brebes

Kabupatén Brebes adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Luas wilayahnya 1.902,37 km², jumlah penduduknya sekitar

³⁴ Julita Melissa Walukow, 2013. Perwujudan Prinsip Equality Before The Law Bagi Narapidana Di Dalam Lembaga Pemasyarakatan Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Lex et Societatis, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013. Hal 163

1.732.719 jiwa (2010). Ibu kotanya ada di Kecamatan Brebes. Brebes merupakan kabupaten dengan jumlah penduduk paling banyak di Jawa Tengah, dan paling luas di Jawa Tengah ke-2 setelah Kabupaten Cilacap.

Kabupaten Brebes terletak di bagian Utara paling Barat Provinsi Jawa Tengah, di antara koordinat $108^{\circ} 41'37,7''$ - $109^{\circ} 11'28,92''$ Bujur Timur dan $6^{\circ} 44'56'5''$ - $7^{\circ} 20'51,48$ Lintang Selatan dan berbatasan langsung dengan wilayah Provinsi Jawa Barat. Penduduk Kabupaten Brebes mayoritas menggunakan bahasa Jawa yang mempunyai ciri khas yang tidak dimiliki oleh daerah lain, biasanya disebut dengan Bahasa Jawa Brebes. Namun terdapat Kenyataan pula bahwa sebagian penduduk Kabupaten Brebes juga bertutur dalam bahasa Sunda dan banyak nama tempat yang dinamai dengan bahasa Sunda menunjukkan bahwa pada masa lalu wilayah ini adalah bagian dari wilayah Sunda. Daerah yang masyarakatnya sebagian besar menggunakan bahasa Sunda atau biasa disebut dengan Bahasa Sunda Brebes, adalah meliputi Kecamatan Salem, Banjarharjo, dan Bantar kawung, dan sebagian lagi ada di beberapa desa di Kecamatan Losari, Tanjung, Kersana, Ketanggungan dan Larangan.

Kabupaten Brebes terletak di bagian timur laut wilayah kabupaten. Kabupaten Brebes bersebelahan dengan Kota Tegal, sehingga kedua kota ini dapat dikatakan "menyatu". Brebes merupakan kabupaten yang cukup luas di Provinsi Jawa Tengah. Sebagian besar wilayahnya adalah dataran rendah. Bagian barat daya merupakan dataran tinggi (dengan puncaknya Gunung Pojoktiga dan Gunung Kumbang), sedangkan bagian tenggara terdapat pegunungan yang merupakan

bagian dari Gunung Slamet. Dengan iklim tropis, curah hujan rata-rata 18,94 mm per bulan. Kondisi itu menjadikan kawasan tersebut sangat potensial untuk pengembangan produk pertanian seperti tanaman padi, hortikultura, perkebunan, perikanan, peternakan dan sebagainya.

Kabupaten Brebes merupakan salah satu dari 35 daerah otonom di Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten Brebes terletak antara 6° 44' – 7° 21' Lintang Selatan dan antara 108° 41' – 109° 11' Bujur Timur.

Luas wilayah administrasi tercatat sebesar 166.296 Ha, dengan luas wilayah yang terbesar adalah Kecamatan Bantarkawung, yaitu seluas 20.500 Ha atau 17,65 % dari luas Kabupaten Brebes secara keseluruhan. Sedangkan luas wilayah terkecil adalah Kecamatan Kersana, luas wilayahnya sebesar 2.523 Ha atau 2,17 % dari luas Kabupaten Brebes secara keseluruhan.

Secara administrasi, Kabupaten Brebes terbagi dalam terbagi ke dalam 17 Kecamatan yang terdiri dari 292 desa dan 5 kelurahan, 1.132 Dusun, 1.608 Rukun Warga (RW)/ Lingkungan dan 8.274 Rukun Tetangga (RT).

Jumlah Penduduk Kabupaten Brebes pada tahun 2009 tercatat sebanyak 1.752.128 jiwa yang terdiri dari 873.062 jiwa penduduk laki-laki dan 879.066 jiwa penduduk perempuan. Dari tahun ke tahun jumlah penduduk Kabupaten Brebes terus bertambah, jika dibandingkan dengan tahun yang lalu (2008) yang telah bertambah sebanyak 4.698 jiwa atau sebesar 0,27%. Sedangkan bila dibandingkan dengan kondisi lima tahun yang lalu penduduk Kabupaten Brebes bertambah sebesar 29.822 jiwa atau pertumbuhan rata-rata per tahun sebesar 0,35%. Sehingga

walaupun jumlah penduduk semakin tahun semakin bertambah, namun pertumbuhan dari tahun ke tahun mempunyai kecenderungan menurun. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah penduduk dan tingkat persebaran penduduk di Kabupaten Brebes dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Laju pertumbuhan penduduk rata-rata di Kabupaten Brebes pada 5 (lima) tahun terakhir sebesar 0,35%. Pendidikan merupakan bagian integral dari pembangunan. Pendidikan dapat dijadikan indikator kemajuan suatu bangsa. Pendidikan salah satu faktor untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Karena pembangunan tidak bisa mengandalkan pada sumber daya alam semata, maka usaha dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan. Dengan pendidikan, kualitas penduduk akan meningkat dan menjadi lebih baik.

Di Kabupaten Brebes untuk pendidikan pra sekolah (TK) yang terdaftar pada tahun 2009 mengalami kenaikan baik jumlah sekolah maupun pada jumlah murid dan guru. Jumlah sekolah naik 5,07%; jumlah murid naik 4,92% dan jumlah guru naik 0,14%. Untuk tingkat SD tercatat 187.686 murid dengan 8.099 orang guru sedangkan tingkat MI tercatat sebanyak 201 sekolah; 40.525 murid dan 1.866 orang guru. Untuk tingkat SLTP jumlah sekolah yang ada sebanyak 118 sekolah, jumlah murid sebanyak 53.317 siswa dan guru sebanyak 2.812. Demikian pula untuk jenjang pendidikan Madrasah Tsanawiyah terdapat 86 sekolah, murid 27.392 siswa dan guru sebanyak 1.658 orang. Untuk pendidikan SLTA jumlah sekolah sebanyak 33 sekolah, murid sebanyak 15.565 siswa dan guru sebanyak 976 orang. Untuk

jumlah pondok pesantren di Kabupaten Brebes pada tahun 2009 tercatat 184 Pondok Pesantren dengan jumlah santri 28.053 orang.

Struktur penduduk menurut mata pencaharian dapat menggambarkan kondisi perekonomian penduduk dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Penduduk menurut mata pencaharian di Kabupaten Brebes dari yang terbesar ke terkecil yaitu; buruh tani, petani/ peternak, pedagang, buruh bangunan, buruh industri, lain-lain, PNS/ ABRI/ Polisi, nelayan, supir/ kernet angkutan, pengusaha dan pensiunan. Penduduk Kabupaten Brebes sebagian besar bermata pencaharian sebagai petani, baik sebagai buruh tani maupun petani sendiri terbanyak terdapat pada Kecamatan Bulakamba, sebanyak 39.262 jiwa. Dominasi mata pencaharian penduduk Kabupaten Brebes sebagai petani mencerminkan Kabupaten Brebes sebagai wilayah agraris.

Salah satu alat untuk mengukur atau mengetahui tingkat kemakmuran penduduk suatu daerah adalah pendapatan per kapita. Pendapatan rata-rata per kapita Kabupaten Brebes pada tahun 2009 mencapai Rp. 2.661.255.910.000,- (harga Konstan) dan Rp. 6.565.044.470.000,- (Harga Berlaku). Tingkat pertumbuhan rata-rata pendapatan per kapita selama kurun waktu 5 tahun terakhir yaitu tahun 2005 – 2009 secara riilnya sebesar 4,54%, sedangkan berdasarkan harga berlaku pertumbuhan rata-rata pendapatan per kapita Kabupaten Brebes adalah 14,19%. Dengan positifnya nilai angka pertumbuhan rata-rata dari pendapatan per kapita Kabupaten Brebes ini menunjukkan terjadinya peningkatan pendapatan masyarakat Brebes secara umum.

Berdasarkan pendapatan perkapita atas dasar harga berlaku, kecamatan yang memiliki pendapatan perkapita lebih besar daripada pendapatan perkapita kabupaten adalah Kecamatan Paguyangan, Kersana, Jatibarang, dan Brebes. Sedangkan berdasarkan pendapatan perkapita atas dasar harga konstan, kecamatan yang memiliki pendapatan perkapita lebih besar daripada pendapatan perkapita kabupaten adalah Kecamatan Bumiayu, Paguyangan, Sirampog, Kersana, Wanasari, Jatibarang, dan Brebes.

2.2.2. Urgensi Regulasi Daerah tentang Perlindungan Tenaga kerja lokal

Berbagai persoalan yang dihadapi oleh tenaga kerja lokal Indonesia perlu disikapi dengan melakukan berbagai upaya mekanisme penyelesaian salah satunya dengan peraturan daerah. UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberi kewenangan yang otonom bagi daerah untuk mengatur pemerintahannya sendiri. Hal ini dengan tujuan utama untuk menciptakan kesejahteraan di tingkat daerah serta mengoptimalkan proses partisipasi dan keterlibatan masyarakat secara luas khususnya keluarga dan mantan tenaga kerja lokal.

Penempatan dan perlindungan tenaga kerja lokal memiliki kompleksitas permasalahan yang tidak dapat diselesaikan secara parsial belaka, melainkan harus dilakukan secara komprehensif. Perubahan mendasar yang perlu segera dilakukan adalah memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada pemerintah dalam proses penempatan dan perlindungan tenaga kerja lokal, baik pada masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Keterlibatan pihak swasta

dalam proses penempatan dan perlindungan tenaga kerja lokal hanya terbatas untuk mencari job order di negara-negara penempatan tenaga kerja lokal.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/tenaga kerja lokal serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai

sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya.

Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/Tenaga kerja lokal mencari pekerjaan. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja semakin meningkat. Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja dan besarnya jumlah Tenaga kerja lokal Indonesia yang sedang bekerja di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga kerja lokal. Resiko tersebut dapat dialami oleh Tenaga kerja lokal selama melakukan pekerjaannya.

Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga kerja lokal Indonesia sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi. Pada hakekatnya ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan dalam masalah ini adalah ketentuan-ketentuan yang

mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik. Pemberian pelayanan penempatan secara baik didalamnya mengandung prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman. Pengaturan yang bertentangan dengan prinsip tersebut memicu terjadinya penempatan tenaga kerja illegal yang tentunya berdampak kepada minimnya perlindungan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

Dengan mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-Undang ini intinya harus memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan Tenaga kerja lokal, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan tenaga kerja lokal merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan pemerintah daerah provinsi maupun pemerintah daerah kabupaten/ kota termasuk pemerintah desa serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan Tenaga kerja lokal langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen, profesionalisme

maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak asasi warga negara yang bekerja agar tetap terlindungi.

Pembatasan yang utama adalah keterampilan atau pendidikan dan usia minimum yang boleh bekerja. Dengan adanya pembatasan tersebut diharapkan dapat diminimalisasikan kemungkinan eksploitasi terhadap Tenaga kerja lokal. Pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja. Kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang relative rendah yang dampaknya mereka biasanya dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan-pekerjaan “kasar”, tentunya memerlukan pengaturan berbeda dari pada mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi. Bagi mereka lebih diperlukan campur tangan Pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal.

Perbedaan pelayanan atau perlakuan bukan untuk mendiskriminasikan suatu kelompok dengan kelompok masyarakat lainnya, namun justru untuk menegakkan hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu dalam Perda ini, prinsip pelayanan

penempatan dan perlindungan Tenaga kerja lokal adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi.

Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan adalah berkaitan dengan hak asasi manusia, maka sanksisanksi yang dicantumkan dalam Undang-Undang ini, cukup banyak berupa sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan, sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja.

Dengan mempertimbangkan kondisi yang ada serta peraturan perundang undangan, termasuk didalamnya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 mengenai Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 mengenai Hubungan Konsuler, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Misi Khusus (Special Missions) Tahun 1969, dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, undang-undang perlindungan tenaga kerja lokal di luar negeri dirumuskan dengan semangat untuk menempatkan Tenaga kerja lokal pada jabatan yang tepat sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dengan tetap melindungi hak-hak Tenaga kerja lokal. Dengan demikian esensi pengaturan ini diharapkan disamping dapat menjadi instrument perlindungan bagi Tenaga kerja lokal juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan Tenaga kerja lokal beserta keluarganya.

BAB III
EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
TERKAIT

Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Brebes tentang Perlindungan Tenaga kerja lokal ini terkait substansi yang akan diatur memiliki relevansi dengan beberapa peraturan perundang-undangan. Menyangkut Perlindungan Tenaga kerja lokal di Kabupaten Brebes beberapa peraturan perundangan menjadi acuan pengaturannya dalam Rancangan Peraturan Daerah ini antara lain peraturan perundang-undangan tentang: (i) Dasar Hukum yang memberikan kewenangan pembentukan Peraturan Daerah terkait; (ii) Dasar Hukum yang memerintahkan pembentukan Peraturan Daerah terkait; dan (iii) Dasar Hukum yang memiliki relevansi dengan Perlindungan Tenaga kerja lokal.

Secara rinci beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Perlindungan Tenaga kerja lokal ini antara lain sebagaimana tersebut di bawah ini.

3.1. Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Inodnesia Tahun 1945

Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan suatu peraturan perundang-undangan yang memiliki hierarki tertinggi dalam sistem hierarkis yang diatur dalam ketentuan Pasal 7 Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011. Maka dengan demikian segala ketentuan peraturan yang ada di bawahnya harus mengacu dan mengimplementasikan asas-asas yang terdapat dalam ketentuan Undang Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut. Maka dengan demikian UUD 1945 ini sejatinya merupakan suatu landasan fundamental untuk

mewujudkan Perlindungan Tenaga kerja lokal, sebagaimana hal tersebut telah ada ketentuannya, yakni dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang mengamanatkan bahwa:

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Maka dengan merujuk ketentuan Pasal Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tersebut sejatinya dapat di tarik suatu makna bahwa Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia sejatinya memberikan serangkaian hak kepada setiap orang untuk mendapat pekerjaan. Mengingat Undang Undang Dasar dalam sistem herarkis perundang undangan di Indonesia merupakan herarkis tertinggi maka amanat Pasal 27 ayat (2) merupakan amanat tertinggi yang harus dijabarkan lebih lanjut ataupun diterapkan melalui peraturan perundang undangan sektoral yang lebih khusus mengatur hal tersebut. Mengingat hal demikian maka sejatinya pengaturan terhadap Perlindungan Tenaga kerja lokal tersebut penting adanya, agar terciptanya keberaturan dalam perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang sesuai dengan syarat syarat yang sebagaimana telah di tentukan oleh Peraturan Perundang undangan.

3.2. Undang-Undang No. 39 Tahun 2009 tentang Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia merupakan suatu struktur Hak tertinggi yang dimiliki oleh setiap manusia. Hak asasi manusia pada dasarnya merupakan hak yang melekat pada setiap manusia sebagai subyek yang di karuniai langsung oleh tuhan, dan setiap orang wajib dan harus menghormati setiap hak-hak yang ada pada diri setiap orang lain, begitu pula dengan Negara dan pemerintah, Negara dan Pemerintah pun wajib untuk

menghormati dan melindungi serta memenuhi (To respect, to protect, to fulfill) segala kebutuhan yang di butuhkan oleh setiap warga negaranya.

Ketentuan demikian lah tercantum pula dalam Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia, yang mana dalam ketentuan Undang Undang tersebut Pasal 38 ayat (1) dinyatakan bahwa :

“Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”

Landasan fundamental yang berikutnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas permukiman kumuh adalah Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia khususnya pada Pasal 38 yang mengamanatkan bahwa, “Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”.

Dengan kata lain, hak warga negara Indonesia atas bekerja dan berkehidupan yang layak merupakan hak asasi yang harus dilindungi oleh Negara. Negara selaku pemangku kewajiban (*duty bearers*) mempunyai kewajiban untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*) dan memenuhi (*to fulfil*) hak atas tempat tinggal dan kehidupan yang layak tersebut.

Maka dengan kita dapat melihat ketentuan Undang Undang Hak Asasi Manusia tersebut dapat di cermati ketentuan bahwa Negara dan lebih khusus lagi yakni Pemerintah, wajib untuk menjamin, melindungi, serta memenuhi kebutuhan kebutuhan setiap warganegara untuk memiliki tempat tinggal serta berkehidupan yang layak. Untuk dapat merealisasikan manat serta ketentuan yang terkandung dalam Undang Undang Hak Asasi

Manusia tersebut pemerintah harus memperhatikan pula segala pengaturan mengenai perlindungan tenaga kerja lokal, dimana dengan terdapatnya pengaturan yang demikian dapat diharapkan terciptanya keadilan dalam menyelenggarakan sistem perlindungan ketenagakerjaan bagi setiap masyarakat warga negara Indonesia.

3.3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

Undang-undang ini disusun karena adanya keperluan untuk mengatur tentang ketenagakerjaan dimana diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja serta menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, sementara peraturan perundang-undangan yang ada sebelumnya sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.

Undang-undang ini menetapkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi terhadap akses ketenagakerjaan termasuk kesempatan kerja, pelatihan kerja, pengakuan kompetensi kerja serta hak untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Terkait perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, undang-undang ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja WNI dari intervensi tenaga kerja asing yang bermaksud bekerja di wilayah Indonesia. Pasal 42 menetapkan bahwa tenaga

kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, selain itu, demi memungkinkan terjadinya alih teknologi dan pengetahuan, maka selama tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, pemberi kerja wajib menunjuk tenaga kerja WNI sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing. Hal ini dimaksudkan agar saat TKA sudah selesai masa kerjanya maka pemberi kerja tidak perlu lagi untuk mendatangkan tenaga kerja asing karena tenaga kerja WNI sudah memiliki keahlian yang diperlukan.

3.4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

UU Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kesempatan bagi para buruh untuk mendirikan organisasi buruh secara mandiri. Tidak heran kalau saat ini banyak bermunculan serikat buruh yang memiliki visi serta misinya masing-masing. Bahkan, dalam satu perusahaan, bisa muncul serikat buruh lebih dari 1 organisasi. Hal ini sangat memungkinkan karena menurut aturan ini, buruh bisa mendirikan organisasi dengan anggota minimal 10 orang.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hal tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk

menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.

Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur tersendiri.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab

atas kelangsungan perusahaan dan sebaiknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Masyarakat pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara. Serikat pekerja / serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.

3.5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang ini mengatur terkait perselisihan yang muncul dalam hubungan industrial. secara normatif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini ditujukan untuk memberikan perlindungan bagi pencari keadilan dibidang hubungan industrial dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian yang cepat,

tepat, adil dan murah. Dengan diundangkannya UU tersebut telah membawa perubahan besar dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan perubahan tersebut lahirlah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang selama ini dilakukan melalui lembaga P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat), Veto Menteri/Banding ke PTUN (Pengadilan Tata Usaha Negara) dan Kasasi ke Mahkamah Agung (MA) menjadi sederhana melalui penyelesaian lewat PHI yang bertempat di Pengadilan Negeri.

Munculnya lembaga penyelesaian seperti P4D dan P4P ini yang terdapat dalam UU Nomor 22 Tahun 1957, dianggap tidak mampu mewujudkan perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah. Di samping itu pula, proses penyelesaiannya agak rumit, dan putusannya tidak bersifat final, dikarenakan dapat digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), serta lembaga P4D dan P4P cenderung berpihak kepada pengusaha, dan sarat dengan intervensi pemerintah. Selanjutnya munculnya UU Nomor 2 Tahun 2004 ini mempunyai kaitan dengan UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, yang mana politik hukum pemerintah adalah untuk memberikan peluang bagi pekerja/buruh untuk penyelesaian perkara hubungan industrial melalui Komisi Nasional Hak Asasi Manusia²¹, baik perkara yang sudah disidangkan maupun yang belum disidangkan. Perkara ketenagakerjaan tergolong perkara publik yang dapat mengganggu ketertiban umum dan stabilitas nasional, maka peluang pengaduan pelanggaran hak-hak pekerja/buruh tersebut dapat disalurkan untuk penyelesaiannya ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia ini, terdapat 4 jenis perselisihan yang bisa terjadi, yaitu:

1. Perselisihan hak: Perselisihan ini timbul disebabkan oleh tidak dipenuhinya hak yang merupakan akibat adanya perbedaan pemahaman atau pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan: Perselisihan ini muncul dalam hubungan industrial karena tidak adanya kesepahaman mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja pada perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK): Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kepastian mengenai pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak. Dalam penyelesaian perselisihan itu, pihak-pihak yang terkait bisa memilih berbagai metode, seperti perundingan bipartit, mediasi oleh pemerintah, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian lewat arbitrase, ataupun pengadilan perselisihan hubungan industrial (PHI).
4. Perselisihan antara serikat pekerja: Perselisihan ini terjadi pada dua serikat pekerja atau lebih yang berada dalam 1 perusahaan. Perselisihan itu bisa terjadi karena tidak adanya kesesuaian pemahaman terkait keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban keserikatpekerjaan.

3.6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015

UU No.23 Tahun 2014 yang kemudian diubah melalui Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah merupakan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar kewenangan pembentukan Peraturan Daerah, karena mengatur kewenangan Pemerintah Daerah dalam urusan pemerintahan konkuren, yaitu Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah.

Perlindungan Tenaga kerja lokal merupakan urusan pemerintahan wajib konkuren yang menjadi kewenangan Pemerintah daerah. Lebih jauh dalam Pasal 13 ayat (4) disebutkan bahwa urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten / kota adalah urusan pemerintahan yang lokasinya dalam daerah kabupaten/ kota.

Undang-undang ini memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota dalam hal ketenagakerjaan, yakni pada urusan pemerintahan konkuren yang termasuk dalam urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 12. Pemerintah kabupaten kota memiliki kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan.

No	Sub Bidang	Kewenangan
1	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta. c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. d. Konsultansi produktivitas pada perusahaan kecil. e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
2	Penempatan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota. d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota. e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
3	Hubungan Industrial	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.

Tabel. 2.4. Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Ketenagakerjaan

3.7. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrants Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-hak Seluruh Tenaga kerja lokal dan Anggota Keluarganya) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5314);

Dalam konvensi ini, negara Indonesia mengakui pentingnya pekerjaan yang telah dilakukan terkait dengan para tenaga kerja lokal dan anggota keluarganya pada berbagai badan Perserikatan Bangsa-Bangsa, khususnya Komisi Hak Asasi Manusia dan Komisi untuk Pembangunan Sosial, dan dalam Organisasi Pertanian dan Pangan Perserikatan Bangsa-Bangsa, UNESCO, dan Organisasi Kesehatan Dunia, dan juga dalam organisasi internasional lain.

Menyadari dampak arus tenaga kerja lokal terhadap Negara-Negara dan bangsa-bangsa yang terkait, dan menginginkan ditetapkannya norma-norma yang dapat berkontribusi terhadap harmonisasi sikap Negara-Negara tersebut melalui penerimaan prinsip-prinsip dasar mengenai perlakuan terhadap para tenaga kerja lokal dan anggota keluarganya.

Mempertimbangkan situasi kerentanan yang seringkali dialami para tenaga kerja lokal dan anggota keluarganya, antara lain, karena ketidakberadaan mereka di Negara asal, dan karena kesulitankesulitan yang mungkin mereka hadapi yang timbul sebagai akibat dari keberadaan mereka di Negara tempat mereka bekerja.

Mengingat bahwa masalah-masalah kemanusiaan yang terkait dengan migrasi menjadi lebih serius dalam kasus migrasi takreguler dan oleh karena itu meyakini bahwa tindakan yang tepat harus didorong dalam rangka mencegah dan menghapuskan pergerakan dan perdagangan para tenaga kerja lokal secara gelap, dan sementara itu memastikan adanya perlindungan hak asasi manusia fundamental mereka.

3.8. Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi pelindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator/pembuat kebijakan dengan Badan sebagai operator/pelaksana kebijakan. Pemerintah Daerah dalam memberikan pelindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dilakukan mulai dari desa, kabupaten/kota, dan provinsi, sejak sebelum bekerja sampai setelah bekerja. Pemerintah Daerah berperan mulai dari memberikan informasi permintaan (job order) yang berasal dari Perwakilan Republik Indonesia, Pemberi Kerja, dan Mitra Usaha.

Pemerintah Daerah memberikan layanan terpadu satu atap serta memfasilitasi keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia. Pekerja Migran Indonesia yang diberangkatkan harus memiliki kompetensi atau keahlian. Begitu juga pada Pekerja Migran Indonesia setelah bekerja, Pemerintah Daerah bekerja sama dengan Pemerintah Pusat memberikan pelatihan kewirausahaan kepada Pekerja Migran Indonesia purna dan keluarganya.

Pokok-pokok pengaturan dalam Undang-Undang ini meliputi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum, Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan, pelaut awak kapal dan pelaut perikanan, hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia baik pelindungan dalam sistem penempatan (sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja), atase ketenagakerjaan, layanan terpadu satu atap, sistem pembiayaan yang berpihak pada Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, penyelenggaraan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, dan

pelindungan hukum, sosial, dan ekonomi. Undang-Undang ini juga mengatur tugas dan wewenang Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, serta peran dan fungsi Badan sebagai pelaksana kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dibentuk berdasarkan UndangUndang Nomor 39 Tahun 2004 diperkuat fungsi dan perannya sebagai pelaksana pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia. Dalam pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dibutuhkan pengawasan dan penegakan hukum yang tegas. Pengawasan mencakup pelindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Penegakan hukum meliputi sanksi administratif dan sanksi pidana.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

4.1. Landasan Filosofis

Peraturan perundang-undangan harus mendapatkan pembenaran yang dapat diterima apabila dikaji secara filosofis, yaitu cita-cita kebenaran, keadilan, dan kesusilaan. Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Falsafah hidup suatu bangsa berisi mengenai nilai moral dan etika dari bangsa tersebut. Falsafah hidup merupakan suatu landasan untuk membentuk hukum. Sehingga, dalam pembentukan peraturan perundang-undangan termasuk peraturan daerah harus mencerminkan nilai dan moral yang tumbuh di masyarakat bersangkutan. Semua nilai yang berkembang di Indonesia merupakan cermin dari Pancasila, karena Pancasila merupakan cermin dari pandangan hidup, cita-cita bangsa, dan jalan kehidupan bangsa.

Pancasila merupakan falsafah hidup bangsa Indonesia yang mengejawantah dalam kehidupan bernegara rakyatnya. Sila ke 5 (lima) yang berbunyi “Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” mengisyaratkan adanya keinginan dan harapan dalam mewujudkan kesejahteraan umum bagi seluruh lapisan masyarakat. Harapan dan cita-cita ini juga termaktub dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yang menyebutkan

bahwa cita-cita bangsa yang kemudian menjadi kewajiban pemerintah untuk mewujudkannya adalah kesejahteraan umum dan kehidupan berbangsa yang cerdas. Selain itu, masyarakat Indonesia jugadicitacitakan menjadi masyarakat yang merdeka dan berkeadilan sosial.

Dalam rangka membangun masyarakat yang memiliki kesadaran yang demikian, perlu kita melihat kepada tujuan daripada bangsa Indonesia (staatsidee) yang sebagaimana tertuang dalam Pancasila yakni:

1. Ketuhanan Yang Maha Esa.
2. Kemanusiaan yang adil dan beradab.
3. Persatuan Indonesia.
4. Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan.
5. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Kesejahteraan umum akan dapat terwujud jika individu dalam masyarakat bangsa memiliki kebebasan dan potensi untuk berkarya serta turut membangun, yang salah satu tujuannya adalah meningkatkan taraf hidup perekonomian. Akan tetapi kebebasan itu tentu tidak dapat semena-mena tanpa ada aturan yang mengendalikan demi ketertiban umum dan perlindungan atas masyarakat yang lebih lemah. Pengendali tersebut adalah instrument hukum yang harus ditegakkan oleh negara.

Dalam perspektif hukum, penyelenggaraan perizinan berbasis pada teori negara hukum modern yang merupakan perpaduan antara konsep negara hukum (rechstaat) dan

konsep negara kesejahteraan (welfare state).³⁵ Konsep negara hukum mensyaratkan bahwa setiap kegiatan, termasuk tindakan kenegaraan, wajib tunduk kepada aturan-aturan hukum yang menjamin dan melindungi hak-hak warganya di segala bidang, baik sipil, politik, sosial bahkan bidang perekonomian. Oleh karena itu, setiap kegiatan kenegaraan adalah sebagai wujud pelayanan negara terhadap masyarakat (public service) dalam rangka pemenuhan dan perlindungan hak-hak masyarakat tadi.

Tujuan bangsa Indonesia juga tertuang dalam ketentuan pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 alenia keempat yang menyatakan bahwa:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada : Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”

Sedangkan konsep negara kesejahteraan menempatkan negara bukan hanya sebagai anjing penjaga (watchdog) atau negara penjaga malam, melainkan negara dimungkinkan untuk ikut serta dalam kehidupan masyarakat pada batas-batas tertentu demi pencapaian tujuan kesejahteraan umum dan keadilan sosial bagi seluruh lapisan masyarakat. Tanpa campur tangan negara, maka akan terjadi apa yang disebut sebagai

³⁵ Adrian Sutedi, 2010, Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik, Jakarta, Sinar Grafika, Hal. 1.

keadaan liberal dimana pihak yang lebih kuat akan memangsa pihak yang lebih lemah. Pihak yang berkuasa akan menindas mereka yang tidak berkuasa. Pihak bermodal akan menepikan dan memarginalisasi pihak tidak bermodal yang salah satunya ditandai dengan penyerahan kegiatan perekonomian begitu saja pada mekanisme pasar. Hal ini tentu akan menjauhkan bangsa Indonesia dari cita-cita luhurnya sebagaimana yang digariskan dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945.

Berdasarkan paham kesejahteraan di atas, maka tugas negara dibagi menjadi tiga kelompok, yakni tugas negara untuk memberikan perlindungan kepada penduduk dalam wilayah tertentu. Kedua, negara mendukung atau langsung menyediakan pelbagai pelayanan kehidupan masyarakat di bidang sosial, ekonomi dan kebudayaan. Ketiga, ketika terjadi konflik, maka negara menjadi penengah yang netral serta tidak memihak dan sekaligus menyediakan suatu sistem yudisial yang menjamin keadilan dasar dalam hubungan hubungan kemasyarakatan³⁶. Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan tugas negara yang dapat dikelompokkan sebagai tugas yang kedua, dimana negara harus menyediakan pelayanan, diantaranya misalnya penyediaan pelayanan kesehatan, pendidikan, pembangunan infrastruktur, fasilitas pos dan telekomunikasi, pelbagai layanan sosial, pemberian bantuan bagi penduduk, lembaga-lembaga kultural, dan berbagai cara untuk mengembangkan kemampuan ekonomi masyarakat dengan tujuan semua anggota masyarakat minimal dapat terbebaskan dari kemiskinan dan

³⁶ Franz Magnis Suseno, dalam Y. Sri Pudyatmoko, *Perizinan Problem dan Upaya Pembenahan*, PT. Grasindo, Jakarta, 2009, Hal. 1.

ketergantungan ekonomis yang berlebihan³⁷. Penyelenggaraan pelayanan publik haruslah memperhatikan dan menghargai keunikan dan keistimewaan daerah.

Undang-undang Dasar 1945 menentukan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah propinsi dan daerah propinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang. Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah. Desentralisasi adalah asas penyelenggaraan pemerintahan yang diterima secara universal dengan berbagai bentuk aplikasinya. Hal ini sesuai dengan kenyataan bahwa tidak semua urusan pemerintahan dapat diselenggarakan penuh secara sentralisasi mengingat kondisi geografis, kompleksitas perkembangan masyarakat, kemajemukan struktur sosial dan budaya lokal serta adanya tuntutan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan.³⁸

Di dalam tatanan hidup bernegara, berpemerintahan dan bermasyarakat pada prinsipnya yang hendak diwujudkan adalah keteraturan (*law orde*). Keteraturan akan terwujud manakala tatanan hidup masyarakat berjalan sebagaimana mestinya. Bila berbicara tentang keadilan di dalam dunia ketenagakerjaan, maka adil yang dimaksudkan disini adalah adil dalam arti *commutative*, artinya setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang yang diinginkannya.

³⁷ Ibid.

³⁸ Eko Prasajo, *Publ, Desentralisasi, Dampak Perubahan yang Diperlukan, Modul, Kepemimpinan Pembangunan Terpadu*, 2012

Apabila kita mau belajar dari filosofi hidup bangsa kita sendiri yang mengenal pribahasa : “pohon tidak tumbang dan jembatan tidak runtuh”, “kodok tidak mati, ular tidak kenyang”. Bila pribahasa tersebut dihubungkan dengan realita adanya perusahaan yang beroperasi di Brebes, maka maksud pribahasa “pohon tidak tumbang dan jembatan tidak runtuh” adalah adanya keseimbangan di dalam masyarakat : pohon tetap tegak berdiri dan jembatan tetap berdiri seperti semula. Jadi tetap seperti tidak terjadi apa-apa baik terhadap pohon maupun jembatan. Dengan perkataan lain jika warga masyarakat di Brebes dapat lebih diberdayakan dan dapat berpartisipasi aktif pada perusahaan yang ada di Brebes, pihak perusahaan tidak akan menjadi terlalu terbebani, dan perusahaan justru beroleh keuntungan. Adapun maksud pribahasa “kodok tidak mati, ular tidak kenyang” adalah baik perusahaan maupun masyarakat (tenaga kerja setempat) tidak ada yang dikorbankan. Dengan istilah lain perusahaan dapat maju dan berkembang, namun masyarakat lokal tidak dikorbankan, dan justru malah dapat hidup dengan tenang “bertetangga” dengan perusahaan yang ada di Brebes. Artinya kemitraan yang saling menguntungkan dan kemitraan yang seperti itulah yang sama-sama didambakan oleh semua pihak.

Maksud yang dikehendaki oleh adanya pengaturan di dalam Perda Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Brebes adalah hanya sebatas pada adanya kepedulian dan pemberdayaan tenaga kerja lokal yang berimbas pada terciptanya kedamaian hidup bersama di dalam masyarakat. Sejatinnya ketentraman dan kedamaian merupakan asset yang tidak ternilai harganya, asset tersebut bukan hanya milik Pemerintah Daerah,

masyarakat dan perusahaan di Brebes saja, tidak juga milik Pemerintah Provinsi dan masyarakat di Jawa Tengah saja, tetapi milik bangsa Indonesia.

Permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya permasalahan Daerah namun merupakan permasalahan Nasional. Sehingga harus diselesaikan secara sinergis, terpadu dan berkesinambungan. Permasalahan-permasalahan yang dimaksud antara lain tingginya tenaga kerja yang menganggur dan masih rendahnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja dan belum memadainya perlindungan terhadap tenaga kerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan dimaksud, Pemerintah Kabupaten Brebes hauslah berupaya untuk menetapkan beberapa langkah untuk mengurangi jumlah pengangguran di daerah antara lain melalui perencanaan, pemberdayaan ketenagakerjaan, pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja dengan memanfaatkan Balai Latihan Kerja (BLK), pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja mandiri, penempatan tenaga kerja lokal dengan sistem AKL dan AKAD, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

Dalam rangka pelaksanaan berbagai program pembangunan bidang ketenagakerjaan tersebut, dalam hal penyelenggaraan penempatan tenaga kerja, perlu ditetapkan pedoman bagi semua pihak yang berkepentingan dalam penyelenggaraan penempatan tenaga kerja. Pedoman tersebut dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan serta upaya-upaya pencegahan bagi tenaga kerja dari daerah, terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul berkaitan dengan kegiatan penempatan tenaga kerja. Hal tersebut merupakan kewajiban Daerah sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah.

4.2. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Landasan sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara. Pembentukan suatu peraturan perundang-undangan harus sesuai dengan kenyataan, fenomena, dan perkembangan sosial-ekonomi-politik, serta kesadaran dan kebutuhan hukum masyarakat. Apabila masyarakat berubah, maka nilai-nilai pun akan ikut mengalami perubahan.

Landasan sosiologis mensyaratkan setiap norma hukum yang dimuatkan dalam Peraturan Daerah harus mencerminkan tuntutan kebutuhan masyarakat sendiri akan norma hukum yang sesuai dengan realitas kesadaran hukum masyarakat. Karena itu, dalam konsideran, harus dirumuskan dengan baik pertimbangan-pertimbangan yang bersifat empiris, sehingga suatu gagasan normatif yang dimuatkan dalam peraturan daerah benar-benar didasarkan atas kenyataan yang hidup dalam kesadaran hukum masyarakat. Dengan demikian, norma hukum yang tertuang dalam peraturan daerah kelak dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya di tengah-tengah masyarakat hukum yang diaturnya.

Usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program-program pembangunan. Bahkan seluruh kebijakan dan program pembangunan ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja.

Para pemimpin pemerintahan, pekerja dan pengusaha mengadopsi Pakta Lapangan Kerja Global (Global Jobs Pact/GJP) pada Konferensi Perburuhan Internasional Juni 2009 sebagai sebuah portofolio kebijakan yang telah diujicobakan, yang menempatkan ketenagakerjaan dan jaminan sosial sebagai pusat dalam upaya merespons krisis. GJP disusun untuk merespons dampak sosial yang muncul akibat krisis global pada ketenagakerjaan yang baru-baru ini terjadi dan mengusulkan kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja, memperluas jaminan sosial, menghargai standar-standar ketenagakerjaan dan mempromosikan dialog sosial.

Persoalan ketenagakerjaan di Indonesia bisa dipelajari berdasarkan kekuasaan politik yang melatarbelakanginya. Setidaknya ada tiga era waktu yang dapat dipakai untuk meninjau pengelolaan tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, meski terjadi pergantian kekuasaan politik, secara sederhana persoalan ketenagakerjaan di Indonesia berputar pada persoalan lapangan kerja formal dan informal. Sebanyak hampir 70 persen penduduk usia produktif di Indonesia bekerja di ekonomi informal dan lapangan kerja terbesar berada di sektor pertanian, yakni sekitar 40 persen.

Seringkali Peraturan Daerah tidak dapat dilaksanakan atau dioperasionalkan secara efektif karena kondisi masyarakat yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan peraturan tersebut. Dalam hal tertentu, jika memang dipandang tidak sangat krusial ada baiknya pasal-pasal dalam Peraturan Daerah tersebut dibuat sederhana. Karena jika terlalu mengacu pada aturan atau standar normatif masyarakat modern atau internasional, maka daya saing kita yang belum terlalu tinggi akan menyebabkan Peraturan Daerah tersebut menjadi kontraproduktif terhadap laju pertumbuhan baik produksi maupun ekonomi.

Secara sosiologi, peraturan perundangan berfungsi sebagai (a) kontrol sosial, (b) sarana social engineering. Peraturan Daerah diperlukan sebagai sosial control, dengan adanya kepastian hukum, dalam artian Peraturan Daerah yang dilakukan benar-benar terlaksana oleh Pemerintah Daerah beserta perangkatnya, penegak hukum dan mencegah kemungkinan munculnya konflik, gangguan ketertiban serta produktivitas masyarakat. Pengendalian sosial adalah upaya untuk mewujudkan kondisi seimbang di dalam masyarakat, yang bertujuan menciptakan suatu keadaan yang serasi antara stabilitas dan perubahan di dalam masyarakat. Sebagai sarana social engineering, Peraturan Daerah harus bisa menjadi faktor pendorong untuk menuju modernisasi dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga kerja lokal Indonesia Asal Jawa Barat, perlu memperhatikan sejauhmana kontribusi Peraturan Daerah yang ada nantinya dapat memberikan manfaat untuk kesejahteraan masyarakat luas, khususnya masyarakat Kabupaten Brebes. Salah satu yang harus dipikirkan adalah sejauhmana efisiensi sarana dan prasana dalam bidang perlindungan tenaga kerja lokal Indonesia asal Jawa Barat dapat dilindungi melalui Peraturan Daerah ini.

Secara makro ekonomi, sasaran yang hendak dicapai adalah meningkatkan pertumbuhan PDRB, investasi penciptaan lapangan kerja dan menjaga keseimbangan impor dan ekspor. Peraturan Daerah hendaknya lebih memihak pada kepentingan nasional atau domestik (masyarakat). Daya saing yang rendah dari produk domestik perlu diantisipasi, sehingga nantinya Peraturan Daerah dapat meningkatkan pembangunan daerah. Perlu juga diperhatikan bahwa ditinjau dari aspek teknis, sasaran umum yang

hendak dicapai terutama adalah meningkatkan kehidupan yang layak bagi tenaga kerja lokal Indonesia asal Kabupaten Brebes. Peraturan Daerah sebaiknya memikirkan masalah tersebut dari berbagai sisi atau pertimbangan.

Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga kerja lokal Indonesia Asal Kabupaten Brebes harus mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya. Seluruh aspek, sejak perekrutan dan penempatan dan perlindungan tenagakerja, termasuk sistem kerjasama atau kemitraan harus diberi perlindungan hukum yang memadai. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah bahwa perlindungan tenaga kerja lokal Indonesia asal Kabupaten Brebes merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Berkaitan dengan hal tersebut, Peraturan Daerah harus dapat menggali dan mengoptimalkan variabel tersebut. Peran Pemerintah Daerah hendaknya tetap sebagai regulator, fasilitator, dan dinamisator.

4.3. Landasan Yuridis

Landasan yuridis memuat suatu tinjauan terhadap peraturan perundangundangan yang ada kaitannya dengan judul Raperda dan hukum positif, yang ditujukan untuk mengatasi permasalahan hukum guna menjamin kepastian hukum, ketertiban dan memenuhi rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis atau normatif suatu Peraturan Daerah atau kaidah merupakan bagian dari suatu kaidah hukum tertentu yang di dalam kaidahkaidah hukum saling menunjuk yang satu terhadap yang lain. Sistem kaidah hukum yang demikian itu terdiri atas suatu keseluruhan hierarkhi kaidah hukum khusus yang bertumpu pada kaidah hukum umum.

Sesuai asas perundang-undangan, khususnya asas hierarki peraturan perundang-undangan mengandung norma-norma hukum yang sifatnya hierarkis. Artinya suatu

peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya. Misalnya kaidah-kaidah hukum yang terdapat dalam Peraturan Daerah tidak boleh melanggar kaidah-kaidah hukum yang terdapat dalam Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan peraturan perundang-undangan lainnya yang tingkatannya lebih tinggi dari Peraturan Daerah. Selain dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya perlu diperhatikan juga harmonisasi dan sinkronisasi dengan peraturan perundang-undangan yang sederajat tingkatannya.

Ketentuan asas di atas diterapkan untuk menjaga harmonisasi dan sinkronisasi materi muatan peraturan perundang-undangan antara peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya dengan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya agar tidak terjadi tumpang tindih.

Di dalamnya kaidah hukum khusus yang lebih rendah, diderivasi dari kaidah hukum yang lebih tinggi. Dalam hal ini, pembentukan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga kerja lokal Indonesia Asal Kabupaten Brebes, harus: (a) mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumberdaya yang ada, (b) memberikan nilai tambah yang tinggi, (c) meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat, (d) memiliki muatan tinggi dalam perlindungan tenaga kerja lokal Indonesia asal Kabupaten Brebes, (e) memperhatikan keselamatan, (f) memperhatikan keseimbangan dalam sistem usaha, (g) memperhatikan tantangan perubahan iklim, globalisasi perdagangan; dan (h) meningkatkan sinergisme antar peraturan perundangan yang ada dan/atau yang terkait di tingkat daerah kabupaten/kota maupun di tingkat pusat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintah Daerah. Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan beberapa Peraturan Perundangundangan pelaksana baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Penyusunan Perda hendaknya dapat mengacu pada instrumen hukum di tingkat nasional maupun instrumen HAM Internasional yang telah diadopsi dalam sistem hukum nasional. Acuan tersebut diantaranya yaitu : 1. Undang-Undang Dasar 1945, 2. UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, 3. UU No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, 4. UU No. 11 tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, 5. UU No. 12 tahun 2005 tentang Pengesahan Konvenan tentang Hak-hak Sipil dan Politik.

BAB V

MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH

5.1. Jangkauan, Arah Pengaturan, dan Ruang Lingkup Materi Muatan

Salah satu wujud dari kewajiban Negara untuk mensejahterakan rakyatnya adalah dengan menyelenggarakan Pembangunan Ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral pembangunan nasional, dilaksanakan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja agar memiliki nilai lebih sehingga dapat berdaya saing dalam era industri 4.0.

Negara juga berkewajiban menjamin dan melindungi hak asasi warganya yang akan bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip keterpaduan, persamaan hak, pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, nondiskriminasi, anti-perdagangan manusia, transparansi, akuntabilitas, dan berkelanjutan.

Fakta sosial yang ada menunjukkan bahwa masyarakat Kabupaten Brebes untuk mendapatkan pekerjaan semakin besar. Meningkatnya jumlah pengiriman ini disebabkan oleh kondisi ketenagakerjaan di Daerah Provinsi Kabupaten Brebes yang diwarnai dengan ketidakseimbangan pemenuhan permintaan pencari kerja. Lowongan kerja yang tersedia di dalam negeri terbatas, sehingga setiap tahun angkatan kerja yang menganggur selalu bertambah.

Jangkauan dari pengaturan materi muatan peraturan daerah ini ialah pada proses pemberdayaan tenaga kerja lokal, di mana diharapkan dengan adanya pengaturan ini warga masyarakat daerah Kabupaten Brebes memiliki kemampuan dan keahlian dalam suatu bidang ketenagakerjaan dan di harapkan mampu bersaing dengan tenaga kerja di daerah lain. Sehingga keterserapan tenaga kerja lokal menjadi tinggi dan jumlah atau angka pengangguran di daerah Brebes akan menurun. Dan akan berdampak kepada kualitas ekonomi dan kesejahteraan warga masyarakat di daerah Kabupaten Brebes.

Di samping itu diharapkan masyarakat yang telah memiliki kemampuan dan keahlian di bidang tertentu akan mendapatkan peluang lebih besar dalam mendapatkan pekerjaannya. Hal ini menjadi peran pemerintah daerah dalam menempatkan tenaga kerja yang telah memiliki kemampuan.

5.2 Materi Muatan Perlindungan Tenaga kerja lokal

BAB I KETENTUAN UMUM

BAB II RUANG LINGKUP

BAB III KLASIFIKASI TENAGA KERJA LOKAL INDONESIA

BAB IV PERSYARATAN

BAB V HAK DAN KEWAJIBAN

BAB VI TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

BAB VII PELINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL INDONESIA

BAB VIII PERLINDUNGAN KELUARGA, PEREMPUAN DAN ANAK

BAB IX LAYANAN TERPADU SATU ATAP PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL INDONESIA

BAB X PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

BAB XII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

BAB XIII KETENTUAN PERALIHAN

BAB XIV KETENTUAN PENUTUP

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran substansial dari Bab I hingga Bab V dalam konsepsi Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga kerja lokal ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Penyusunan rancangan peraturan daerah tentang Perlindungan Tenaga kerja lokal Indonesia Asal Kabupaten Brebes ini diperlukan merupakan mandat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Penempatan dan perlindungan tenaga kerja lokal memiliki kompleksitas permasalahan yang tidak dapat diselesaikan secara parsial belaka, melainkan harus dilakukan secara komprehensif. Perubahan mendasar yang perlu segera dilakukan adalah memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada pemerintah dalam proses penempatan dan perlindungan tenaga kerja lokal, baik pada masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Keterlibatan pihak swasta dalam proses penempatan dan perlindungan tenaga kerja lokal hanya terbatas untuk mencari pekerjaan.
3. Hal lain yang perlu dilakukan adalah prioritas program perlindungan tenaga kerja, yaitu menyelenggarakan diplomasi yang efektif dengan perusahaan-perusahaan tujuan penempatan tenaga kerja lokal, yang antara lain harus dibuat nota

kesepahaman atau mou yang jelas dan memihak tenaga kerja lokal. Dengan demikian, maka perlindungan terhadap tenaga kerja lokal akan lebih mudah dilakukan, kebutuhan terhadap keterampilan dan jumlah tenaga kerja lokal pada masing-masing penyedia kerja akan lebih mudah untuk diprediksi.

6.2. Saran

Beberapa hal yang merupakan rekomendasi dan saran yang terkait dengan kajian dalam konsepsi Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga kerja lokal ini, antara lain:

1. Dalam penyusunan Raperda, seyogianya diupayakan konsultasi dan koordinasi kepada Pemerintah Daerah tentang petunjuk pelaksanaan, sebagai bahan rujukan. Hal ini dimaksudkan agar pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah dapat sejalan dengan kebijakan Pemerintah Pusat, sehingga pengaturan perlindungan tenaga kerja lokal di lingkungan Kabupaten Brebes dapat memenuhi kaidah dan prinsip-prinsip keadilan dan peraturan daerah tersebut dapat berjalan secara efektif, efisien serta dapat menjembatani antara kewenangan pusat, kewenangan pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten kota.
2. Agar sasaran rancangan peraturan daerah tentang Perlindungan Tenaga kerja lokal di lingkungan Kabupaten Brebes ini dapat tercapai, maka pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholder) harus disiapkan terlebih dahulu sebelum peraturan daerah ini ditetapkan. Persiapan tersebut dalam bentuk edukasi dan sosialisasi kepada masyarakat dan pemangku kepentingan bidang tenaga kerja lokal.

3. Pelaksanaan kegiatan penerapan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga kerja lokal di wilayah Kabupaten Brebes dilakukan oleh semua pihak dengan difasilitasi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Brebes. Pelaksanaan kegiatan penerapan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga kerja lokal di lingkungan Kabupaten Brebes dilakukan secara terpadu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, 2010, Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik, Jakarta, Sinar Grafika,
- Ambar Teguh Sulistiyani. Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan. Gaya Media. Yogyakarta. 2004
- Aris Ananta, Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996
- Aris Ananta, Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal Penelitian Lembaga Demografi, FE UI, (1996)
- Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta. Sinar Grafika
- Eko Prasajo, Publ, Desentralisasi, Dampak Perubahan yang Diperlukan, Modul, Kepemimpinan Pembangunan Terpadu, 2012
- Franz Magnis Suseno, dalam Y. Sri Pudyatmoko, Perizinan Problem dan Upaya Pembenahan, PT. Grasindo, Jakarta, 2009
- Habibi, Aspek Perlindungan Perlu dikedepankan, Majalah Tenaga Kerja No. 37, 1999,
- Hartono Widodo dan Judiantoro.2013. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada
- Heppy Indah Alamsari. 2010. Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar. Karya ilmiah skripsi
- <http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerja-menurutpara.html>, di akses pada tanggal 11 November 2021
- <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 11 November 2021

- Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Penerbit Bayumedia, Brebes, 2007
- Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia
- Julita Melissa Walukow, 2013. Perwujudan Prinsip Equality Before The Law Bagi Narapidana Di Dalam Lembaga Pemasyarakatan Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Lex et Societatis, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013
- Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000
- Moh. Nazir, Metode Penelitian, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005
- Mohammad. Ryan Bakry Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam Konsep Good Governance Di Indonesia. FH UI
- Muhammad Jafar Hafsa, Kemitraan Usaha, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1999
- Noname. Undang – undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No 13 Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenaga kerja. dalam <http://www.gurupendidikan.net>. Diakses pada tanggal 11 November 2021
- Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum. Penerbit Kencana, Jakarta, 2007
- Refly, “Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Karyawan dengan Perusahaan,” Jurnal Lex Privatum, Vol.II, No.3, (Agustus-Oktober, 2014)
- Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025
- Ronny Hanitijo Soemitro, Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum, Agung, Semarang, 1989,

- Ronny Hanitijo Soemitro, *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-masalah Hukum*, Agung Perss, Semarang, 1989
- Satjipto Rahardjo, *Beberapa Pemikiran Tentang Ancaman Hukum Dalam Pembinaan Hukum Nasional*, sinar Baru Bandung, 1985
- Satjipto Rahardjo, *Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi*, *Jurnal Hukum*, No. 7 Vol. 4 Tahun 1997
- Sendjun H Manululang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : PT Rineka Citra
- Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. (vol 17 no 6)
- Tita Naovalita, et.al., "Perlindungan Sosial Tenaga kerja lokal Perempuan", *Prosiding Seminar*, The World Bank bekerjasama dengan Kementerian Kesejahteraan Rakyat RI, Jakarta, 2-3 Mei 2006
- Tribunnews, "Data TENAGA KERJA LOKAL", <http://tribunnews.com>, diakses 11 November2020.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "ketenagakerjaan adalah segala hal ihwal menyangkut tenaga kerja baik sebelum, pada saat dan sesudah melakuka pekerjaan".

Lampiran



RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN BREBES
NOMOR TAHUN 2021

TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI BREBES,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan pembangunan sebagai implementasi penyelenggaraan otonomi daerah bidang ketenagakerjaan yang merupakan salah satu urusan yang diserahkan kepada pemerintahan daerah, maka pemerintahan daerah mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat strategis guna menunjang tercapainya tujuan pembangunan;
 - b. bahwa dalam rangka mewujudkan perlindungan Tenaga Kerja Lokal Kabupaten Brebes, maka perlu adanya upaya perlindungan bagi Tenaga Kerja Lokal Kabupaten Brebes secara optimal;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Brebes tentang Tenaga Kerja Lokal Kabupaten Brebes

- Mengingat :
1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);
 5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6,

- Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4720);;
 7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
 8. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers and Members Of Their Families (Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5314);
 9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran

Negara Republik Indonesia Nomor 5419);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BREBES
dan
BUPATI BREBES,

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA
KERJA LOKAL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang di maksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Brebes.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Brebes.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah yang bertugas dalam bidang Ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
9. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Brebes dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten Brebes yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Brebes paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan.
10. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi

- hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
11. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
 12. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
 13. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan.
 14. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia
 15. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/ buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.
 16. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
 17. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 18. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
 19. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
 20. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

21. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
22. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
23. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
24. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
25. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
26. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Brebes.
27. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
28. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun
29. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
30. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

31. Pengujian adalah rangkaian kegiatan penilaian atas suatu objek secara teknis untuk mengetahui kemampuan operasional dari bahan dan konstruksi dengan menggunakan beban uji sesuai dengan standar dan peraturan perundang-undangan.
32. Pengesahan adalah suatu tanda bukti kelaikan atas suatu objek setelah dilakukan penelitian, perhitungan, pemeriksaan, pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.
33. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.

BAB II TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

- (1) Peraturan Daerah ini dimaksudkan untuk memberikan dasar hukum dalam perlindungan Tenaga Kerja Lokal di daerah sebagai dasar hukum dalam mengambil tindakan penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Lokal di lingkungan Kabupaten Brebes.
- (2) Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dilakukan berdasarkan asas:
 - a. asas keterpaduan;
 - b. asas persamaan hak;
 - c. asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
 - d. asas demokrasi;
 - e. asas keadilan sosial;
 - f. asas nondiskriminasi;
 - b. asas anti perdagangan manusia;
 - c. asas transparansi;
 - d. asas akuntabilitas; dan
 - e. asas berkelanjutan.

Pasal 3

Pelindungan Tenaga Kerja Lokal bertujuan untuk:

- a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Tenaga Kerja Lokal; dan
- b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Tenaga Kerja Lokal.

BAB III HAK TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 4

Setiap tenaga kerja lokal berhak:

- (1) memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan; dan
- (2) memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha.

Pasal 5

Setiap penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi disabilitasnya tanpa diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAERAH

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja Daerah sesuai dengan perencanaan Tenaga Kerja Nasional.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan Daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan Ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah disusun berdasarkan sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. penduduk dan Tenaga Kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. Hubungan Industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
 - h. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Ketentuan mengenai sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB V

PELATIHAN TENAGA KERJA

Pasal 8

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja

sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.

- (2) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (3) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (4) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang belum memperoleh pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.
- (5) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.
- (6) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban menyiapkan Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi kerja untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam negeri.
- (2) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerjanya melalui Pelatihan Kerja.

Pasal 10

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/ Pemerintah Daerah; dan/ atau
 - b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/ perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau Tempat Kerja.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/ Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 11

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf a mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b wajib mendaftarkan dan memperoleh izin ke Dinas.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah yang telah mendaftarkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan yang

telah mendaftarkan dan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat memperoleh akreditasi.

Pasal 12

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitasnya, dan kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 13

- (1) Dalam penerimaan tenaga kerja atau Pekerja/Buruh, Perusahaan/Pemberi Kerja memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
- (2) Mekanisme penerimaan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh Perusahaan/Pemberi Kerja.
- (3) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan/atau Ijazah. Apabila Kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terpenuhi oleh tenaga kerja lokal tau/buruh lokal. Sesuai Dokumen Informasi Pencari Kerja (IPK), maka perusahaan dapat menerima tenaga kerja lokal dari luar lokal, setelah mendapatkan persetujuan dari Dinas tenaga Kerja setempat.

Pasal 14

- (1) Perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 70 % (tujuh puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (2) Apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi oleh Tenaga Kerja Lokal atau pekerja/buruh lokal, perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar daerah.
- ~~(3) Perusahaan wajib bersama dengan Dinas ketenagakerjaan daerah merekrut dan menyeleksi tenaga kerja lokal sesuai Dokumen informasi pencari kerja (IPK) yang ada di Dinas ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).~~

Pasal 15

Perusahaan diwajibkan untuk membuat perencanaan pengisian

atau penggantian posisi jabatan tertentu di perusahaannya dengan Tenaga Kerja Lokal yang memenuhi kriteria untuk jabatan tersebut.

Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan penempatan tenaga kerja atau Pekerja/Buruh lokal berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh Perusahaan/Pemberi Kerja.
- (2) Dalam penyediaan tenaga kerja atau Pekerja/Buruh lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melaksanakan tugas pencatatan, pendaftaran, penyebaran dan penempatan melalui proses antar kerja lokal.
- (3) Penempatan tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal berdasarkan prinsip keterbukaan dengan jenis pekerjaan sesuai bidangnya.
- (4) Pelaksanaan dalam penyediaan dan penempatan tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal dan warga sekitar, dikoordinasikan dengan instansi ketenagakerjaan secara terbuka dan transparan.

Pasal 17

- (1) Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal sebagaimana dimaksud dalam Peraturan daerah ini terdiri dari:
 - a. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL)
 - b. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), akan diatur melalui Peraturan Bupati.

Pasal 18

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (1) adalah:
 - a. Instansi Ketenagakerjaan daerah.
 - b. Lembaga Swasta Berbadan Hukum.
- (3) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Khusus (BKK), atau lembaga sejenis yang telah memperoleh surat rekomendasi dari kepala dinas ketenagakerjaan setempat.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), akan diatur melalui Peraturan Bupati.

Pasal 19

- (1) Setiap Tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat disabilitasnya.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.
- (3) Setiap Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Dinas Ketenagakerjaan daerah.
- (5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII HUBUNGAN KERJA

Pasal 20

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan Tenaga Kerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Tenaga Kerja yang bersangkutan.
- (4) Persyaratan perjanjian kerja meliputi:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 21

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (6) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan pada Dinas.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembuatan, dan pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (9) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7), demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB VIII

FASILITAS KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Fasilitas Bagi Tenaga Kerja

Pasal 22

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau

- menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. fasilitas beribadah;
 - b. fasilitas kesehatan;
 - c. fasilitas istirahat;
 - d. fasilitas olahraga;
 - e. fasilitas kantin;
 - f. fasilitas angkutan;
 - g. koperasi karyawan;
 - h. tempat penitipan anak;
 - i. pelayanan keluarga berencana; dan
 - j. fasilitas perumahan.
 - (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
 - (4) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan Pekerja/Buruh.
 - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Tunjangan Hari Raya

Pasal 23

- 1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam setahun dan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.

Pasal 24

- (1) Besar THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan Upah; atau
 - b. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian

Kerja Bersama atau kebiasaan yang dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.

- (4) Pelaksanaan pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Perlindungan

Pasal 25

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan higiene Perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri atas:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kerja;
 - c. norma kesehatan kerja dan higienitas Perusahaan;
 - d. norma kerja anak dan perempuan; dan
 - e. norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hingga ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hingga ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 26

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
 - b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
 - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar Upah kerja lembur;
 - d. memberikan istirahat kepada pekerja/buruh; dan
 - e. memberikan makan.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara, paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan (1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan; dan
 - f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila pekerja/buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1) tersebut di atas bagi:
 - a. Anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial;
 - b. Anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di Tempat Kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan

- kesehatan kerja; dan
- c. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak harus memenuhi persyaratan:
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
 - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan Anak bekerja di luar Hubungan Kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 29

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di Tempat Kerja; dan
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Gaji/ Upah

Pasal 30

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

- (1) Pengusaha wajib membayar Upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten..
- (2) Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Bupati.
- (3) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keempat Jaminan Sosial

Pasal 32

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

- (1) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (2) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan kematian; dan
 - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Perselisian Hubungan Industrial

Pasal 34

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/ buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani pada pihak.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan di Dinas dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 35

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 36

- (1) Pengusaha, Pekerja/ Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Apabila Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh atau dengan Pekerja/ Buruh apabila Pekerja/ Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas untuk dilaksanakan mediasi.
- (4) Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, para pihak atau salah

satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 37

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 38

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap kegiatan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 39

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 40

- (1) Izin ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan habis berlakunya izin.
- (2) Semua perizinan dan Pengesahan dibidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.

Pasal 41

- (1) Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan di Daerah yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Lokal dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang belum ganti dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
- (3) Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Brebes.

Ditetapkan di Brebes
pada tanggal
BUPATI BREBES,

IDZA PRIYANTI

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BREBES
NOMOR TAHUN

TENTANG PERLIDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di daerah. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah utamanya dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/ kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan.

Penjabaran lebih rinci pembagian urusan pemerintahan itu terdapat dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yakni tercantum mengenai Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota. Bahkan peraturan pemerintah itulah yang menjadi pedoman bagi daerah dalam menentukan urusan wajib dan urusan pilihan

yang menjadi kewenangan dan akan diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten. Pemerintah Kabupaten Brebes menindaklanjuti amanat pembagian urusan pemerintahan itu dengan menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Brebes tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Brebes, dimana salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas.

Pasal 2

Cukup Jelas.

Pasal 3

Cukup Jelas.

Pasal 4

Cukup Jelas.

Pasal 5

Cukup Jelas.

Pasal 6

Cukup Jelas.

Pasal 7

Cukup Jelas.

Pasal 8

Cukup Jelas.

Pasal 9

Cukup Jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup Jelas.

Pasal 12

Cukup Jelas.

Pasal 13

Cukup Jelas.

Pasal 14

Cukup Jelas.

Pasal 15

Cukup Jelas.

Pasal 16

Cukup Jelas.

Pasal 17

Cukup Jelas.

Pasal 18

Cukup Jelas.

Pasal 19

Cukup Jelas.

Pasal 20

Cukup Jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.
Pasal 22
Cukup Jelas.
Pasal 23
Cukup Jelas.
Pasal 24
Cukup Jelas.
Pasal 25
Cukup Jelas.
Pasal 26
Cukup Jelas.
Pasal 27
Cukup Jelas.
Pasal 28
Cukup Jelas.
Pasal 29
Cukup Jelas.
Pasal 30
Cukup jelas
Pasal 31
Cukup Jelas.
Pasal 32
Cukup Jelas.
Pasal 33
Cukup Jelas.
Pasal 34
Cukup Jelas.
Pasal 35
Cukup Jelas.
Pasal 36
Cukup Jelas.
Pasal 37
Cukup Jelas.
Pasal 38
Cukup Jelas.
Pasal 37
Cukup Jelas.
Pasal 38
Cukup Jelas
Pasal 39
Cukup Jelas
Pasal 40
Cukup Jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BREBES
NOMOR 62

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BREBES,
PROVINSI JAWA TENGAH :